

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

رقم التسجيل: .....

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الرقم التسلسلي: .....

# ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور: بوعامر أحمد زين الدين.

إعداد الطالب: بحري صابر

لجنة المناقشة			
أ.د. بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
أ.د. بوعامر أحمد زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مشرفا
أ.د. بن نوار صالح	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	عضوا مناقشا
أ.د. هادف أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة قسنطينة 02	عضوا مناقشا
د. معروف لمنور	أستاذ محاضر - أ -	جامعة خنشلة	عضوا مناقشا
د. لعريط بشير	أستاذ محاضر - أ -	جامعة عنابة	عضوا مناقشا
د. زرزور أحمد	أستاذ محاضر - ب -	جامعة أم البواقي	عضوا مدعوا

السنة الجامعية 2015/2014

## شكر و عرفان

الشكر لله الذي وفقنا لإتمام هذا البحث والذي لولاه ما وصلنا لما نحن عليه.

كما أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان لأستاذي الفاضل البروفيسور "بوعامر أحمد زين الدين" الذي كان مشعلا أضاء درب مساري خلال هذه السنين والذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته وإرشاداته التي كانت سندا لي في مختلف مراحل البحث.

إليك أستاذي المحترم كل عبارات الإحترام والتقدير لمساندتك ومساعدتك لي بمختلف النصائح والإرشادات والتي تعجز الكلمات أن تعبر عنها ويعجز القلم أن يكتبها كما يعجز اللسان أن ينطقها فلك مني فائق العرفان والتقدير، لذا ما يسعني أستاذي إلا أن أدعوا لك أن يوفقك الله فيما تحب وفيما تريد على جميع الأصعدة لأنك تستحق أكثر ما أنت عليه.

كما أتوجه بخالص شكري للسادة أعضاء لجنة المناقشة كل بإسمه الذين منحوني وقتهم الثمين كي يقيموا ويناقشوا هذا العمل المتواضع.

كما لا أنسى أن أوجه شكري لكل إداريي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أم البواقي وعلى رأسهم السيدة أمينة صالح.

وفي هذا المقام أقف وقفة إحترام أمام جميع الصحفيين الذين ساعدوني خاصة في الدراسة الميدانية ورغم إنشغالهم وإرتباطاتهم الكثيرة، إلا أنهم إستقبلوني وخصوني بوافر المساعدة، وأخص بالذكر نائب رئيس تحرير جريدة الخبر السيد دكار والسيد المدير العام لجريدة النصر وكذا مدير تحريرها السيد سليم، والسيد بونيرة موسى صحفي بجريدة النهار والسيدة نورا صحفية بجريدة الشروق اليومي.

وأقدم شكري الجزيل لعائلتي الصغيرة والكبيرة التي كانت سندا، وأخص بالذكر كل من أبي-رحمه الله-، أمي، زوجتي، إبنتي، إخوتي، أصدقائي وزملائي.

لكم مني خالص إمتناني وشكري.

## إهداء

إلى أعز رجل في حياتي الذي علمني معنى الحياة و الصبر و الذي رحل عنا عام 2011 روح  
والذي "بحري لحمادي" والذي سيبقى حيا في قلوبنا ما حيننا.

إلى أغلى ما في قلبي أمي التي تعبت لأجلي كل هذه السنين والتي كانت ذخرا لي في مسيرتي  
العلمية المتواصلة أطال الله عمرها وأنار دربي بدعائها.

إلى زوجتي بلسم الجراح وأيقونة الأفراح رفيقة دربي التي كانت لي نعم الزوجة بتشجيعاتها  
المتواصلة لإنهاء هذا العمل .

إلى قلبي النابض في هذه الحياة التي فتحت لي أملا لأحبا من جديد إبنتي "أمينة شهد".

إلى شموع الحياة التي لن تنطفأ إخوتي وأخواتي الذين ساندوني وكانوا من شاركني هذه الحياة  
بجلوها ومرها.

إلى من نظراتها تكفيني لأعتبر من هذه الدنيا جدتي.

إلى أصدقائي الذين وقفوا معي دائما ولم يتخلوا عني في أشد اللحظات ولهم مني مواقف رجال  
ستبقى تذكر.

إلى أساتذتي عبر جميع الأطوار من الإبتدائي والإكمالي والثانوية والجامعة الذين علموني حتى  
أصل.

**إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع.**

## الفهرس:

رقم الصفحة	العنوان
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة	
7	1. إشكالية الدراسة.
13	2. فرضيات الدراسة.
13	3. أهداف الدراسة.
15	4. أهمية الدراسة والحاجة إليها.
16	5. حدود الدراسة.
16	6. مصطلحات الدراسة.
18	7. الدراسات السابقة.
65	خلاصة
الفصل الأول: ضغوط العمل.	
67	تمهيد
68	1. تطور مفهوم ضغوط العمل .
72	2. مفهوم ضغوط العمل.
83	3. نظريات ضغوط العمل.
96	4. تصنيفات الضغوط.

100	5. مصادر ضغوط العمل.
124	6. أعراض ضغوط العمل.
126	7. الآثار والنتائج المترتبة على ضغوط العمل.
139	8. إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل.
149	9. وسائل و تقنيات قياس ضغوط العمل.
152	خلاصة.
<b>الفصل الثاني: التوافق المهني.</b>	
155	تمهيد.
156	1. تطور مفهوم التوافق المهني .
159	2. مفهوم التوافق المهني.
171	3. نظريات التوافق المهني.
179	4. ميكانيزمات التوافق المهني.
183	5. أبعاد التوافق المهني و مراحلہ.
189	6. مصادر التوافق المهني.
204	7. الآثار والنتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني.
209	8. إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني.
218	9. وسائل وتقنيات قياس التوافق المهني.
221	10. علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني.

225	خلاصة.
<b>الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر.</b>	
228	تمهيد.
232	1. تطور الصحافة في الجزائر .
244	2. مفهوم الصحافة.
247	3. ميادين الصحافة.
253	4. وظائف الصحافة.
259	5. خصائص الصحافة.
265	6. أقسام التحرير الصحفي.
272	7. الصحفي ومهاراته.
277	8. الصحفي الجزائري من خلال المواثيق والقوانين.
282	9. الصحفي الجزائري: شروط وآداب وأخلاقيات المهنة حقوقه وواجباته.
288	خلاصة
<b>الجانب التطبيق والمنهجي</b>	
<b>الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية.</b>	
292	تمهيد.
292	1. حدود الدراسة الإستطلاعية.

292	2. وصف ظروف تطبيق الدراسة الاستطلاعية.
293	3. أهداف الدراسة الإستطلاعية.
293	4. عينة الدراسة الإستطلاعية.
297	5. وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية.
301	6. نتائج الدراسة الإستطلاعية والتعليق عليها.
308	7. نتائج عامة للدراسة الإستطلاعية.
312	خلاصة
<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية.</b>	
314	تمهيد.
314	1. تعريف و تحديد مجال الدراسة.
318	2. وصف مجتمع الكلي للدراسة.
319	3. عينة الدراسة.
333	4. المنهج المستخدم.
333	5. تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة.
335	6. خطوات بناء إستبائي الدراسة.
341	7. حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
346	8. الأدوات الإحصائية المستخدمة.

347	خلاصة.
الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها.	
349	تمهيد.
349	1. عرض نتائج الدراسة والتعليق عليها في ظل الفرضيات.
362	2. تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات.
405	3. إستنتاج عام.
406	4. علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة
409	خلاصة.
410	إقتراحات وتوصيات
414	خاتمة
قائمة المراجع	
قائمة الملاحق	

## فهرس الجداول والأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الجدول أو الشكل	الرقم
40-39	الدراسات السابقة الخاصة بضغط العمل	1
58-56	الدراسات السابقة الخاصة بالتوافق المهني	2
64	الدراسات السابقة الخاصة بضغط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني	3
85	مراحل الضغط وفق نموذج سيلبي	4
88	نظرية التقدير المعرفي للضغط	5
90	نظرية عمليات الضغط	6
91	نظرية كوبر	7
93	النموذج الاعتمادي الشرطي لضغوط العمل	8
94	عرض أهم نظريات ضغوط العمل	9
97	مقارنة بين الضغط الإيجابي والسلبى	10
109	أبعاد ضغوط العمل الناجمة عن جمود الهيكل التنظيمى	11
111	مصادر ضغوط العمل للهيكل الإدارى	12
122	مصادر ضغوط العمل	13
138	الآثار والنتائج السلبية المترتبة من ضغوط العمل	14
143	أساليب وطرق إدارة ضغوط العمل	15
147	إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل	16
188	مراحل التوافق المهني	17
189	أهم مصادر التوافق المهني	18
210	أهم إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني	19
265	خصائص الصحافة	20
294	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن	21
295	التمثيل النسبى لعينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن	22

296	وصف عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس	23
296	التمثيل النسبي لعينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس.	24
297	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى	25
297	التمثيل النسبي لعينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى.	26
301	نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الإستطلاعية	27
303	نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الإستطلاعية	28
304	نتائج السؤال الخامس لمقابلة الدراسة الإستطلاعية	29
315	المؤسسات المعنية بالدراسة	30
318	توزيع العينة الدراسة النهائية على مختلف المؤسسات الإعلامية	31
319	التمثيل النسب لعينة الدراسة النهائية حسب المؤسسات الإعلامية	32
320	توزيع العينة الدراسة النهائية على مختلف المؤسسات الإعلامية	33
321	عينة الدراسة النهائية حسب متغير الجنس	34
321	التمثيل النسبي لعينة الدراسة النهائية حسب متغير الجنس	35
322	خصائص عينة جريدة الخبر	36
323	التمثيل النسبي لعينة جريدة الخبر حسب متغير السن	37
323	التمثيل النسبي لعينة جريدة الخبر حسب متغير الخبرة	38
324	التمثيل النسبي لعينة جريدة الخبر حسب متغير الحالة الإجتماعية	39
324	خصائص عينة جريدة النصر	40
325	التمثيل النسبي لعينة جريدة النصر حسب متغير السن	41
326	التمثيل النسبي لعينة جريدة النصر حسب متغير الخبرة	42
326	التمثيل النسبي لعينة جريدة النصر حسب متغير الحالة الإجتماعية	43
327	خصائص عينة جريدة النهار الجديد	44
328	التمثيل النسبي لعينة جريدة النهار الجديد حسب متغير السن	45
328	التمثيل النسبي لعينة جريدة النهار الجديد حسب متغير الخبرة	46

329	التمثيل النسبي لعينة جريدة النهار الجديد حسب متغير الحالة الاجتماعية	47
329	خصائص عينة جريدة الشروق اليومي	48
330	التمثيل النسبي لعينة جريدة الشروق اليومي حسب متغير السن	49
331	التمثيل النسبي لعينة جريدة اشروق اليومي حسب متغير الخبرة	50
331	التمثيل النسبي لعينة جريدة الشروق اليومي حسب متغير الحالة الاجتماعية	51
332	خصائص عينة الدراسة النهائية	52
315	درجات ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة	53
353	درجات ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى عينة الدراسة	54
355	درجات ضغوط العمل ودوران العمل لدى عينة الدراسة	55
357	درجات ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى عينة الدراسة	56
359	درجات ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة	57
361	درجات ضغوط العمل والتوافق المهني لدى عينة الدراسة	58

مقاله

## مقدمة:

غالبا ما يطبق علم النفس اليوم في مجالات الصناعة والتربية والهندسة والتسويق والإستهلاك، ومجالات أخرى عديدة، حيث يسعى هذا العلم إلى تحقيق توافق الفرد مع نفسه ومع الآخرين، وكذا تزويده بالمهارات والكفاءات اللازمة، وتبصيره بإمكانياته وقدراته من أجل أداء متميز، وهو ما يجعله يتغلب على مختلف الصراعات والضغوط التي يتعرض لها.

والإنسان اليوم يسعى في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي للإستقرار النفسي، ولتحقيق ذلك يعمل جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على إختيار الشيء المناسب لنفسه، ولأنه كل متكامل فإن تحقيق توافق في مجال ما، مرتبط أكيد بتوافقه في المجالات الأخرى ومن هنا تكمن أهمية التوافق المهني لأي فرد كان.

ومن بين الأهداف الرئيسية التي يسعى إلى تحقيقها علم النفس العمل والتنظيم، هي تحقيق توافق العامل مع عمله، وكذا العمل على تكييف المحيط العملي للفرد داخل المنظمة بما يضمن أداء الفرد لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر، ولأن آثار التوافق المهني لا تمس الفرد فقط بل تمتد لتشمل المنظمة التي يعمل بها، الأمر الذي جعل من دراسة التوافق المهني موضوعا يحظى بالمكانة والأهمية لدى علماء السلوك التنظيمي والإداري، حيث وصل الأمر إلى التدقيق في دراسة الفئات المهنية لتحقيق التوافق المهني لها، في سبيل تحسين أداء العمال وفعاليتهم.

وبالرغم من أن موضوع ضغوط العمل قديم التناول إلا أن تزايد حجم الضغوط بسبب التطور الحاصل اليوم، وما عرفه المجتمع من تغيرات جذرية على مختلف الأصعدة الحياتية، جعل ضغوط العمل ومصادرها وآثارها على العاملين في مختلف التنظيمات من بين أهم المواضيع التي إستحوذت على إهتمام الباحثين والدارسين في مجال السلوك التنظيمي والإداري، وذلك لما لها من أثر مباشر وغير مباشر على أداء العاملين في مختلف المهن التي يزاولونها، ومنه على المنظمة التي يعملون فيها، حيث أصبحت ضغوط العمل داخل المنظمات الإنتاجية أو الخدماتية ظاهرة عامة يصعب تجنبها، وإن كان تأثيرها متفاوت في الدرجات بين المنظمات المختلفة بالنظر لطبيعتها وحجمها وكذا الأدوار المنوطة

بالعامل فيها، فإن الإختلاف أيضا تجاوز المنظمات ليكون في المنظمة نفسها بل في المصلحة الواحدة، وذلك بين عامل وعامل آخر بالنظر لطبيعة الفروق الفردية، وكذا الظروف الإجتماعية المحيطة به، والتي تعد محددات رئيسية لضغوط العمل في أي منظمة كانت.

والعمال مهما كان موقع عملهم ونوعه، يعانون من أشكال مختلفة من الضغوط، تعود لعوامل تنظيمية وإجتماعية ونفسية، إذ تؤثر تأثيرا واضحا على توافقهم المهني، مما ينعكس بصورة واضحة على أدائهم، لذا أصبح موضوعا لضغوط العمل والتوافق المهني من بين المواضيع التي يتم تناولها في العديد من الدراسات من زوايا علمية مختلفة.

وباعتبار عمل الصحفي يدخل في إطار السلطة الرابعة التي تلعب دورا بارزا في التنمية المحلية والوطنية وذلك نظير الدور الذي تقوم به في سبيل تنوير الرأي العام ونقل الحقائق للمواطن، فالصحافي وهو يسعى لتحقيق ذلك يتعرض لمجموعة لا متناهية من المعوقات والضغوطات والتوترات التي تؤثر في أدائه لعمله، هذه الأخيرة التي تبدأ من المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها، والأسرة التي هو جزء منها، وكذا الشارع الذي يتواجد به، إضافة إلى مصادر الخبر التي ينقل منها الحقيقة ملتزما بمجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية التي تميز مهنته.

وبالرغم من أن الصحفي يخضع لقانون خاص بالإعلام حيث يبين حقوقه وواجباته، فإن ذلك لم يمنعه اليوم أن يكون عرضة لحملة من المضايقات نتيجة الغموض الذي يكتنف تطبيق القانون الأساسي لمهنة الصحافة الذي بقدر ما ينظم مهنة الصحفي، بقدر ما يعطيه حصانة وهو يؤدي عمله، بوعيه الكامل بمجموع الحقوق التي يتمتع بها والواجبات التي عليه أن يؤديها.

لذا فإن الصحفي يواجه الكثير من الضغوط في عمله، إلى درجة أطلق فيها على المهنة التي يمارسها مهنة المتاعب، متاعب كثيرة تؤرق الصحفي وتحول بينه وبين جودة أدائه لعمله، وذلك نظرا لحجم الصعوبات والمعوقات التي تساهم فيها عوامل كثيرة تتعلق بكل من الصحفي والمؤسسة الإعلامية ومختلف مؤسسات الدولة.

إذ لا بد علينا أن ندرك أنه بالرغم من تناول كل من ضغوط العمل والتوافق المهني في العديد من الدراسات إلا أن تناولها لدى الصحفي الجزائري يضيء عليها طابعا خاصا تبعا لخصوصية المهنة من جهة وطبيعة النشاط الممارس وكذا المواقف الصعبة والعلاقات المتشابكة والظروف المهنية غير المثالية التي تحيط بعمل الصحفي والتي ما فتأت هذه الفئة تتادي بتحسينها، فالتوافق المهني كمسعى لكل صحفي، لا يتأتى إلا بتحقيق هذا الأخير لراحته النفسية ورفع روحه المعنوية ورضاه الوظيفي، إضافة لعلاقات جيدة تجمعها بزملائه ورؤسائه وكذا عدم شعوره بالإغتراب المهني وغربة الذات وترك العمل والغياب وكذا دوران العمل .

وإنطلاقا من ذلك جاءت دراستنا لتحديد المعالم الحقيقية لعلاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.

الجانب النظري

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

1. إشكالية الدراسة.
  2. فرضيات الدراسة.
  3. أهداف الدراسة.
  4. أهمية الدراسة والحاجة إليها.
  5. حدود الدراسة.
  6. مصطلحات الدراسة.
  7. الدراسات السابقة.
- . خلاصة .

### 1. إشكالية الدراسة:

إننا نعيش اليوم في عصر نشهد فيه الكثير من الضغوط في حياتنا اليومية، فنحن نتعرض إلى مجموعة لا متناهية من الضغوط النفسية التي تصادفنا في مختلف المواقف الحياتية التي نعيشها، فأينما وجد الفرد سواء في الأسرة، المدرسة، الشارع، مكان العمل تواجدت معه مجموعة من الضغوط النفسية، التي وإن تعددت أسبابها أسرية كانت أو إجتماعية أو تنظيمية، وإن اختلفت مظاهرها فردية كانت أو تنظيمية، وإن تباينت في أعراضها فسيولوجية كانت أو نفسية، فإنها تؤدي إلى نتائج واضحة على الفرد وعلى باقي مؤسسات التنشئة الإجتماعية التي يعد الفرد طرف فعالا فيها، إذ تؤثر بشكل ملحوظ في معظم مستويات الفرد الإجتماعية والعملية.

والمنظمة بإعتبارها كائنا إجتماعيا بطبيعة الحال، تضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم صوب تحقيق أهداف مشتركة مادية كانت أو معنوية، تعود عليهم وعلى المنظمة في آن واحد بنتائج معينة، واجهتها العديد من العراقيل والعوائق التي تحاول أن تكون حائلا دون تحقيقها لأهدافها، وبذلك لم تسلم المنظمة من ظاهرة الضغوط النفسية التي إمتدت لتشمل حياة أفرادها العملية، مما جعلها تؤثر في الأداء العام لهم أيا كانت مهنتهم أو عملهم خاصة بعد التطورات الحاصلة في الميدان التكنولوجي، وما عقبه من إلتزامات جديدة تقع على عاتق المنظمة ومنه الفرد.

ومهنة الصحافة كغيرها من المهن لم تسلم هي الأخرى، مما تعيشه الساحة الإعلامية اليوم من ضغوط، ولم يكن إطلاق مصطلح مهنة المتاعب على مهنة الصحفي ولید الصدفة، بل إنه كان نابع من إدارك واقعي لما يعيشه الصحفي من جملة الضغوط النفسية والمتاعب والمضايقات المتداخلة والمتشابكة فيما بينها التي ميزت هذه المهنة عن غيرها من حيث حجم الضغوط المتراكمة، كما أنها وبإعتبارها السلطة الرابعة بعد السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية، السلطة التي تعد الرقيب على مختلف هذه السلطات، إذ جعلت العامل في حقلها يلعب دور الرقيب على أعمال مختلف الهيئات في جل السلطات، وكذا دور الوسيط بين مختلف الهيئات والمؤسسات، ومصدر الخبر والجمهور متلقي الخبر، وهو ما جعل الصحفي كونه عاملا بالدرجة الأولى، مهمته نقل الخبر وتبوير الرأي العام بمختلف

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الحقائق التي تمس حياة المواطن، الإقتصادية والسياسية، والثقافية والإجتماعية والرياضية والعلمية يتعرض بطبيعة الحال إلى مجموعة من الضغوط النفسية جراء أدائه لعمله، سواء كانت هذه الضغوط داخلية تخص مؤسسته الإعلامية ممثلة في جل الضغوطات الممارسة عليه، أو من طرف البيئة الخارجية ممثلة في مختلف المؤسسات الخارجية التي تحاول المساس بمصداقية العمل الصحفي وجعله يتماشى ومصالحها حفاظا على موقعها الإجتماعي أو السياسي، في محاولة منها للمساس بالدور الرقابي الذي يمارسه وتقليص الأدوار التي يلعبها في نقل الحقيقة، حفاظا على أهداف خفية وعلنية لهاته المؤسسات المختلفة، والصحفي بين نقل الخبر للمواطن من جهة وصعوبة الحصول على المعلومات من مصادر الخبر التي قد يعرض حياته للخطر في سبيل ذلك، يجد نفسه يعيش بين العديد من التناقضات، ولعل ذلك ما أعطى لمهنته خصوصية أن تكون رسالة قبل أن تكون مهنة، ولأن الصحفي يعيش هذه الضغوط النفسية داخل مؤسسته الإعلامية التي يعمل بها التي تتشكل من بيئة تنظيمية وفيزيقية للعمل، وكذا مجموعة العلاقات التي تربطه داخل عمله، إضافة إلى الضغوط الخارجية التي تصادفه خارج عمله سواء من أسرته أو مجموعة الأصدقاء أو رفقاء العمل، أو بالأحرى مجتمعه بصفة عامة، بإعتباره فردا من المجتمع يؤثر ويتأثر به ولا يمكنه أن يعزل نفسه عن باقي أفراد الجماعة، كل ذلك جعله رهين هذه الضغوط المتعددة.

ولعل الإختلاف الذي ميز مهنة الصحفي عن باقي المهن الأخرى من حيث طبيعتها وأهدافها، كونها رسالة قبل أن تكون مهنة، جعل مهمة أو دور الوسيط بين مصادر الخبر والمواطن الذي يريد أن يعرف هذا الخبر الذي ينقله الصحفي، تكتنفه العديد من المشاق والصعوبات كي يصل للمواطن كما هو عليه، لذا يسعى الصحفي بكل جدارة وإستحقاق لأن ينقل الخبر بكل أمانة وموضوعية ودقة متناهية بعيدا عن الذاتية، حيث يسعى وراء الحقيقة مما يجعل مهنته ذات أهمية بالغة الخطورة خاصة وأنها تؤثر بطريقة مباشرة في الرأي العام وتمس بذلك الأمن والسلامة للمواطن والدولة معا.

فالصحافي وهو يبحث عن الخبر والحقيقة التي يريد نقلها للمواطن في سبيل السبق الصحافي، يتعرض لمجموعة من المضايقات والمشاكل والضغوط في حياته المهنية

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

والشخصية، حيث تختلف هذه الأخيرة من صحافي لآخر، ليس لعامل الفروق الفردية فحسب، بل أيضا لعدة عوامل متمركزة ومتداخلة فيما بينها كطبيعة المؤسسة الإعلامية والأهداف التي ترجوها هذه المؤسسة والخط الإعلامي الذي تسير عليه، وتبعية المؤسسة التي يعمل بها للقطاع العام أو الخاص، أي كونها مستقلة أو تابعة للدولة.

وبطبيعة الحال فضغوط العمل تختلف لدى فئات الصحافيين، من صحافة مكتوبة وأخرى سمعية وأخرى سمعية بصرية، وأخرى إلكترونية، فالصحافي الذي يعمل في القطاع السمعي البصري مثلا له ضغوط تختلف باختلاف الوسائل والأدوات التي يستخدمها مقارنة بالصحافي العامل في الإذاعة الذي له هو الآخر ضغوطا ذات طبيعة خاصة بقطاعه، في حين أن الصحافي العامل في الصحافة المكتوبة له مصادره في ضغوط العمل التي لها ميزاتها نظرا لطبيعة عمله، وهو الأمر نفسه لنظيره العامل في الصحافة الإلكترونية، وهذا ما يؤكد لنا الاختلاف الشاسع في مهنة الصحافة ذاتها حسب خصوصية كل قطاع، كما أننا نجد التباين في نوعية الضغوط في نفس القطاع من مؤسسة إلى أخرى ومن فرد لآخر في نفس المؤسسة الإعلامية، لعدة اعتبارات تتعلق بالخط الذي تنتهجه المؤسسة الإعلامية.

وإن كانت ضغوط العمل تختلف من صحفي لآخر، فإنه بطبيعة الحال هناك ضغوط متراكمة ومتلازمة لدى كل صحافي، وهي القاسم المشترك بين جميع الصحافيين، والتي ما فتأت هذه الفئة المهنية تطالب بإزاحتها، وهي مطالب إجتماعية تتعلق بالأجر والسكن والضمان الإجتماعي، ومطالب مهنية تتعلق بتحسين ظروف العمل، وتوفير الحماية القانونية للصحافي الذي يتعرض لعدة متابعات قضائية خلال مساره المهني، إضافة إلى قانون إعلام واضح المعالم يلبي جميع طموحات الصحافيين بمختلف فئاتهم المهنية، وهو ما يضمن لهم أداء رسالتهم الإعلامية بكل أمانة وفعالية بما يخدم المجتمع، فمن يملك اليوم إعلام نو مبادئ و أسس يملك مجتمعا متطورا يصبو لأهدافه.

لقد مرت مهنة الصحافي الجزائري بعدة مراحل، بداية من الحقبة الإستعمارية أين ضحى الكثير من أجل إعلاء كلمة الجزائر والوطن، لتكون مرحلة ما بعد الإستقلال حاسمة في تاريخ الصحافة الجزائرية أين حمل أبناؤها من ذوي الإختصاص الشعلة ليضيؤا درب التلفزيون الجزائري والإذاعة الوطنية بعد تأميم هاتين المؤسستين الإستراتيجيتين من طرف الدولة الجزائرية، ليبرهن الصحافيون الجزائريون آنذاك بأنهم يستحقون التميز لما لعبوه

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

من دور للحفاظ على السير العادي لهاتين المؤسستين اللتين إستمرتتا في البث ودون إنقطاع.

ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل إن واقع الصحافة اليوم الذي فرضته ظروف دولية وأخرى وطنية محلية، أنتج العديد من التغيرات في الواقع الإعلامي المعاش، على غرار فتح القطاع السمعي البصري وإعطاء المزيد من الحرية للصحافي وهو يؤدي عمله إضافة لتسهيل عملية الوصول إلى مصادر الخبر، وإضفاء المزيد من الضمانات القانونية الجديدة حول حرية الصحافة التي سيعززها القانون المأمول، بهدف الإرتقاء بمهنة الصحافي نحو الإحترافية والأخلاقية المهنية وهو هدف تسعى لتحقيقه الدولة اليوم.

كما أن تغير المشهد الإعلامي في الجزائر اليوم عما كان عليه، نتيجة العديد من التغيرات العربية والعالمية، ساهم في جعل الصحافة حجر الزاوية في بناء صرح الديمقراطية وهو ما أدى بالدولة إلى أن تسعى جاهدة لتوفير كل ما هو لازم للصحافي لأداء عمله وفق ما هو منوط به، بسن القوانين التي تحميه، وإنشاء الهيئات المختلفة الخاصة بهاته المهنة كسلطة الضبط للصحافة المكتوبة وسلطة الضبط السمعي البصري ومجلس أخلاقيات المهنة وغيرها، وبالرغم من تلك المساعي التي وضعتها الدولة وسطرتها في برامجها القطاعية إلا أن الصحافي الذي يكفل لنا حقنا في أن نعلم وأن نطلع على ما يدور في العالم، لا يزال يتخبط في العديد من المشاكل والأوضاع، نتيجة الفراغ السائد في مهنة المتاعب.

ولعل "وجود قناعة مشتركة تتقاسمها كل أسرة الصحافة والإعلام الجزائرية، بأن المهنة تعاني الفوضى والانحراف عن غاياتها وأهدافها النبيلة في خدمة المجتمع والأمة وهو الوضع الذي جعل من الصحفي ضحية لغياب هيئات ضابطة للممارسة الإعلامية وترقيتها ومواكبتها بالتحديث والعصرنة على كافة الأصعدة المهنية والاجتماعية"<sup>(1)</sup>، فالصحافي الجزائري وبعد سنوات من المهنة وجد نفسه اليوم "تائها يبحث عن حقوقه الأساسية وأدوات تجسيد مطلب حرية الصحافة كجزء من حرية التعبير المكفولة قانونا، وأطر قانونية تحميه مهنيا واجتماعيا، وتوحيد نضالات الإعلاميين وإستمراريتها، هي ذات الأسئلة التي طرحت في القطاع وهو يجتهد لمواكبة وتفعيل الإعلان عن التعددية الإعلامية وتجسيدها في

(1) كريمة. ب: الصحفيون يحيون عيدهم بوقفه إحتجاجية بساحة حرية الصحافة، جريدة الفجر، ع 3217، يومية وطنية إخبارية، شركة ذات مسؤولية محدودة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 4 ماي 2011، ص5.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

قانون عضوي جريء أسس لمنظومة إعلامية قوية وفاعلة ومسؤولة في المجتمع<sup>(1)</sup>، فالواقع يؤكد أن "56% من الصحفيين الجزائريين منهم دون سكن ويعانون الإكتئاب وأمراض مزمنة كارتفاع الضغط الدموي والسكري، فمعدل أجر الصحافي يتراوح ما بين 15 و 20 ألف دينار، وهو لا يكفي رب عائلة لقضاء حوائجه، وما يزال أغلب الصحفيين غير قادرين على إمتلاك جهاز كمبيوتر أو آلة تسجيل أو تصوير، الوسائل التي لا يستغني عنها الصحفي في الدول الأوروبية، من جهة أخرى الوضع المزري الذي يعيشه الصحفيون شكل تربة خصبة لطرد المهنية وتراجع الإنتاج، وانتشار قضايا الفساد خاصة لدى هؤلاء الذين لا يستطيعون مقاومة الضغوط من طرف المتضررين من التحقيقات والتقارير التي ينجزونها فالوضع الإجتماعي والضغوط المهنية والقلق الدائم وراء وفاة العديد من الصحفيين في مقتبل العمر بأزمات قلبية وارتفاع الضغط الدموي، في ظل غياب التكفل بالأمراض المهنية والشعور باليأس المفرط وفقدان الأمل في العيش الكريم، كما أن معظم رجال الإعلام يعانون من مرض القولون نتيجة القلق المفرط والأكل غير الصحي، إضافة إلى أن هناك ما يقارب 100 صحافي يشتغلون عشوائيا في مؤسساتهم الإعلامية التي لم تصرح بهم أمام الضمان الإجتماعي لتأمين حقوقهم"<sup>(2)</sup>، حيث أن تدهور وضع الصحافي أنتجته مجموعة من الضغوطات المهنية التي تفرز حالات قلق كبيرة لدى الإعلاميين جراء البحث عن المعلومة والسعي لرفع المستوى بشكل يومي، أو التخوف من تراجع المستوى وغياب المردودية التي ترضي الصحفي مقارنة بزملائه الصحفيين.

فالحياة المهنية التي يعيشها الصحافي الجزائري بمختلف بيئاتها التنظيمية والإجتماعية والتي تفرض عليه أن يقوم بعمله وفق ما هو مطلوب منه، لكن تعرضه المتزايد لضغوط العمل قد يحول دون قيامه بعمله وأدائه بفعالية، نتيجة عدم رضاه عن عمله، حيث تجده لا يحس بالسعادة وهو يؤدي عمله، حيث يعمل من أجل العمل فقط، وهو ما يعرضه للفشل والتعب اللذان يعدان دليل على إنعدام الرضا الوظيفي الذي هو مؤشر هام لسوء التوافق

(1) صالح، م : ويعود النقاش إلى نقطة الصفر، جريدة الفجر، ع 2912، يومية وطنية إخبارية، شركة ذات مسؤولية محدودة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 3 ماي 2010، ص2.

(2) صونيا تيتوش: 65 بالمئة من الصحفيين دون سكن ويعانون الإكتئاب والأمراض المزمنة، جريدة الفجر، ع 3215، يومية وطنية إخبارية، شركة ذات مسؤولية محدودة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 2 ماي 2011، ص7.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

المهني للصحافي، كما أن تزايد حجم هذه الضغوط على الصحافي قد يجعله يفكر في ترك عمله ما إن تسمح له الفرصة، فلو وجد عملا آخر يناسبه وله دخل أعلى وراحة نفسية وأقل ضغوطا من عمله الحالي فإنه سيسرع في الإستقالة من عمله كصحافي لیتجه لعمل آخر وهو ما أكده بعض الصحافيين في مقابلاتنا الإستطلاعية التي قمنا بها.

ونتيجة للضغوط المتراكمة قد يسلك عدة سلوكيات كالتغيب عن العمل، والتأخر في أداء مهامه، والتوقف عن العمل نهائيا دون أي إشعار، وكثرة الأخطاء في العمل، مما يجعله لا يؤدي عمله بالجودة المتوقعة منه، ما يعرضه للمساءلة والمحاسبة من طرف مسؤوليه الذين قد يفصلونه عن عمله نهائيا، إضافة إلى أن كثرة الضغوط تؤثر بطبيعة الحال على علاقات الصحافي مع زملائه أو مرؤوسيه أو المجتمع الخارجي، فقد تجده قلقا ويتعامل بحذر لطبيعة عمله، وكثرة المشاكل والمتاعب والصعوبات التي يلقاها الصحافي ممثلة في مختلف الضغوط، تجعله يحس بنوع من التذمر من العمل الذي يؤديه، إزاء الأوضاع المحيطة بعمله، لذا تجده يعيش صراعا بين متطلبات عمله وما هو مطلوب منه، وبين متطلبات المؤسسة المستخدمة ومتطلبات عائلته، مما يجعله يعيش مجموعة من الأدوار التي تجعله في دوامة، وهو ما قد يحسسه بنوع من الإغتراب في عمله نتيجة صراع الدور بين أهدافه التي لم يحققها وأهداف المؤسسة التي يعمل بها، فقد تضحل أهدافها مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها رغم عدم قناعته بأهدافها، ما يجعله يعيش جوا من الإغتراب الذاتي، فتجده أحيانا شارد الذهن، حاضر بالجسد في عمله، غائب بروحه، وقد تقلل مختلف الضغوط إحترامه لذاته لعدم قدرته على تلبية مختلف متطلباته الحياتية العائلية، وأمام هذا العجز الذي يشعر به يقل رضاه بعمله، ويتجه نحو السخط على هذا العمل الذي يؤديه مما يؤثر على علاقاته العملية، فعدم رضاه عن عمله وكثرة غيابه وتأخره عن أداء عمله ومحاولة البحث عن عمل آخر بديل عن عمله، وسوء علاقات عمله دليل واضح على سوء التوافق المهني لديه.

إن مختلف الضغوط التي تعترض الصحافي والتي تميز مهنته، بقدر ما تلعب دورا جوهريا في أداء عمله، فإنها تؤثر عليه تأثيرا واضحا، والذي يظهر على مستوى رضاه الوظيفي أو علاقاته داخل العمل، أو إغترابه المهني، أو دوران العمل لديه أو معدل غيابه عن العمل، وإنطلاقا من ذلك، ولكون مهنة الصحافة مهنة المتاعب، وإيماننا منا بتقل

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

المسؤوليات الملقاة على عاتق الصحفي كسلطة رابعة، رغم حداثة التجربة الإعلامية في الجزائر، وفي الغموض الذي يكتنف قانون الإعلام الحالي، إرتأينا القيام بهذه الدراسة نتيجة الضغوط المتزايدة التي يتعرض لها الصحفي ومعرفة مدى تأثيرها على توافقه المهني لتدارك كل ما ينغص على أصحابها في عصر التكنولوجيا والاتصال، ومحاولة منا لتحسين المحيط العملي لرجال الصحافة.

ومما سبق ذكره، يمكننا طرح التساؤل التالي الذي سيكون منطلقا لإشكالية بحثنا:

- هل هناك علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري؟.

### 2. فرضيات الدراسة:

#### 1.2 الفرضية العامة:

- هناك علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.

#### 2.2 الفرضيات الإجرائية:

- هناك علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحفي الجزائري.
- هناك علاقة بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحفي الجزائري.
- هناك علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحفي الجزائري.
- هناك علاقة بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحفي الجزائري.
- هناك علاقة بين ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى الصحفي الجزائري.

### 3. أهداف الدراسة:

تهدف كل دراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ذلك أن كل دراسة تقوم على هدف أو عدة أهداف تكون العمود الأساسي الذي ترتكز عليه، ونسعى من خلال دراستنا لضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التحقق من وجود علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، وكذا التعرف على طبيعة هذه العلاقة ونوعها، فطبيعة عمل الصحفي الجزائري

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

اليوم جعلته يتعرض لمجموعة من الضغوط وهو يؤدي عمله، هذه الضغوط التي سنحاول التعرف على علاقتها بالتوافق المهني من حيث مدى تأثيرها على الصحفي الجزائري.

▪ رصد ضغوط العمل التي تعترض الصحفي الجزائري، فمهنة الصحافة في الجزائر تتخللها مجموعة من الصعوبات والمشاكل التي تحاول أن تقف عائقاً أمام أداء الصحفي لعمله، ومعرفة هذه الضغوط التي تؤرقه قد يساهم في إيجاد حل لمختلف هاته الضغوط بوضع عدة إستراتيجيات فعالة لضبطها والتقليل من حدتها على الحياة المهنية للصحافي لأداء مهمته على أكمل وجه.

▪ التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، فواقع سوق العمل الجزائري اليوم يجعل من فرص إختيار الوظيفة من طرف الجزائريين تقل مقارنة بدول أخرى لإنتشار البطالة وقلة فرص العمل، مما يحتم على البعض قبول أي عمل ولو خارج التخصص وهو واقع تمر به صحافتنا اليوم، إضافة لواقع الأجور مقارنة بقطاعات أخرى وكذا المخاطر التي يواجهها الصحفي، وكل هذه العوامل تدخل ضمن العوامل المؤثرة على درجة توافقه المهني.

▪ التعرف على إتجاه هذه الدراسة مقارنة بالدراسات العربية والأجنبية السابقة، وهنا نحن لا نتعرف على إتجاهها بالنسبة لفئة الصحافة لأننا لم نجد وفي حدود علمنا أي دراسة تناولت الصحفي، مما يجعلنا نعمل على مقارنة دراستنا بدراسات أخرى أجريت على مجال فئات مهنية أخرى، وذلك رغم كون الأمر صعب لإختلاف عمل الصحفي عن غيره من المهن التي تناولتها الدراسات التي سنشير إليها لاحقاً.

▪ تقديم مجموعة من التوصيات للمهتمين سواء من الباحثين أو الصحفيين وأصحاب المؤسسات الإعلامية لتكون منطلق لهم لتطوير عمل الصحفي، خاصة بعد فتح القطاع السمعي البصري للخواص مؤخرًا، وإنشاء العديد من القنوات الجزائرية على غرار الشروق والنهار والجزائرية، الأمر الذي خلق جواً من المنافسة بين مختلف هذه القنوات، وكذلك الحال للصحافة المكتوبة أين تتواجد العديد من الجرائد اليوم تتنافس فيما بينها على جمهور القراء، مما يجعل هذه الدراسة مجالاً خصباً لكل من يريد تحسين ظروف عمل الصحفي وتهيئة البيئة المناسبة له ليكون فعالاً أكثر.

4. **أهمية الدراسة والحاجة إليها:**

باعتبار أن دراستنا سنتناول ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، فهي تكتسي أهمية ذات طابع خاص، تظهر من خلال:

- أهمية الإتصال وما تلعبه الصحافة اليوم من دور ليس على المستوى الفردي فحسب بل على المستوى الجماعي حيث أضحت عاملا مهما يؤثر في مختلف مجريات حياتنا.
- على الرغم من تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الظاهرتين، ضغوط العمل والتوافق المهني إلا أنها لم تربط بينهما لدى الصحفي، مما يجعل هذه الدراسة منطلقا لأبحاث قادمة خاصة بالنسبة للبيئة الجزائرية والعربية.
- الإطلاع على واقع الصحافة في الجزائر وما تعيشه من إرهابات ساهمت فيها الكثير من العوامل السياسية والإقتصادية والإجتماعية، إضافة لمعرفة ظروف أداء الصحفيين لعملهم من خلال الواقع المعاش الذي يعيشونه وليس الصورة العامة المتعارف عليها والتي قد تكون مغلوبة.
- إكتشاف عن كثب مهنة الصحفي وأهم العراقيل والصعوبات التي تواجه الصحفي وهو يؤدي عمله، خاصة في ظل عدم وضوح الرؤى حول المطلوب من الصحفي في ظل التغيرات الجيوسياسية اليوم.
- إثراء الدراسات في موضوع ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، والتصدي لموضوعين أساسيين يتصدران الساحة الحالية، ويؤثران تأثيرا مباشرا على العائد الوظيفي للفرد والمنظمة.
- معرفة مشاكل عمل الصحفي الجزائري، الذي ما فتأ ينادي بها، والتي تدخل في صميم مهنته، سواء كانت مطالب إجتماعية كالسكن وتحسين الأجور، أو مطالب مهنية كتحسين ظروف العمل وتفعيل قانون الإعلام، إضافة إلى سن القانون الأساسي للصحافي الذي يبقى قيد الإنتظار.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- إثارة إنتباه المهتمين بشؤون الصحفيين من مسؤولين ونقابيين وباحثين إلى أهمية ضغوط العمل والتوافق المهني ، والدور الذي تلعبه في أداء الصحفي الجزائري.
- معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، يسهم في وضع برامج عمل تقلل من هاته الضغوط وتحقق التوافق المهني، ومنه تساهم في رفع مستوى عمل الصحفي.
- إن نتائج هذه الدراسة بقدر ما تكون إنطلاقة لدراسات قادمة، ستكون مرجعا للدارسين والمهتمين بقطاع الإعلام والاتصال، كما ستقدم تصورا علميا عن ضغوط العمل والتوافق المهني للصحفيين ومسؤوليهم.

### 5. حدود الدراسة:

إن القطاع المعني بالدراسة هو الصحفيين العاملين بالمؤسسات الإعلامية، وبالتحديد جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، الشروق اليومي، وقد إمتدت الدراسة من 11 نوفمبر 2013 إلى غاية 21 ماي 2014، وشملت مجال الدراسة الصحفيون العاملون في جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، الشروق اليومي، وتم الإعتماد على إستبيانين، الأول خاص بضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري، والثاني خاص بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، وقد تم تطبيق الإستبيانين بصورة فردية.

### 6. مصطلحات الدراسة:

**ضغوط العمل:** هو عبارة عن مجموعة من المثيرات البيئية في العمل، والتي تؤدي إلى مجموعة من ردود الأفعال تنشأ لدى الصحفي ومؤسسته الإعلامية، وقد تكون إيجابية أو سلبية ، وتحدث لدى الفرد آثار على نفسيته أو جسمه أو سلوكه التي تؤثر في فعالية أدائه.

**التوافق المهني:** هو قدرة الفرد على التأقلم مع عمله، ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط بعمله، وكذا التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل، ويستدل عليه من خلال رضا العامل عن عمله، وجودة العلاقات التي تجمع الأفراد داخل المنظمة، وكذا إلتزام الموظف بأداء ما هو مطالب به، مع عدم شعوره بأي نوع من الإغتراب المهني، إضافة إلى إستقرار العامل في منصب عمله، حيث لا يرغب في ترك عمله أو تغييره لعمل آخر.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

**الرضا الوظيفي:** نقصد بالرضا الوظيفي شعور الصحفي بالسعادة داخل مكان العمل ويتمثل الرضا في رضا العامل عن نفسه وعن مرتبه والظروف المحيطة بالعمل وعن المؤسسة التي يعمل، وكذا عن علاقاته داخل العمل، مما يوفر له بيئة مناسبة للعمل.

**علاقات العمل:** هي تلك العلاقات التي تنشأ وتتمو بين الصحفيين في المؤسسات الإعلامية التي يعملون بها، وتشمل علاقاتهم مع بعضهم البعض وعلاقاتهم مع رؤسائهم في العمل من رئيس التحرير ورئيس القسم ومدير الجريدة، وصاحب المؤسسة الإعلامية، وكذا علاقاتهم التي تتم خارج المؤسسة والمرتبطة بمصادر الخبر.

**الإغتراب المهني:** هو شعور الصحفي بالإنفصال عن عمله، فهو موجود في عمله جسمياً غائب فكرياً، يعمل بلاهدف معين، مغتربا عن ذاته وعمله، غير راض عن ذاته وبذلك يفضل الإنسحاب من العمل والشعور بالعجز والروتين في أداء عمله، فالصحافي هنا تجده غريب عن نفسه لأنه مغترب عن نشاط عمله، مما ينعكس على توافقه المهني ومستوى أدائه.

**دوران العمل:** هي ظاهرة التغير في عدد العاملين نتيجة الإلتحاق بالخدمة أو إنتهائها وبحسب معدل دوران العمل على أساس نسبة العاملين الذين يتركون الخدمة في فترة معينة إلى متوسط عدد العاملين في تلك الفترة، حيث يترجم في رغبة الصحفي في ترك عمله الحالي ما إن تسنح له الفرصة لذلك.

**الإلتزام التنظيمي:** هو عبارة عن إندماج الصحفي مع عمله بأدائه لما هو مطلوب منه على أكمل وجه، حيث يشعر الصحفي بالفخر والإعتزاز بالإنتماء للجريدة التي يعمل بها ويدافع عن الخط الذي تنتهجه جريدته، إضافة إلى الرغبة في البقاء في العمل والإستمرار فيه وعدم تركه.

**الصحافي:** هو الشخص الذي يقوم بجمع المعلومات والأخبار من أجل نقلها للجمهور حيث يتحرى الحقيقة من مصدرها في سبيل إيصالها للقارئ، لذا فهو حلقة الوصل بين مصدر الخبر و الرأي العام، وهو يعمل داخل مؤسسة إعلامية بصفة منتظمة ومستمرة حيث يتمتع بكافة حقوقه ويقوم بكامل واجباته كصحافي محترف.

7. الدراسات السابقة:

بما أن الدراسات السابقة تعد جد مهمة بالنسبة لنا لتكون منطلقا لنا في دراستنا الحالية فإننا قد أشرنا فقط لبعض الدراسات التي تناولت ضغوط العمل أو التوافق المهني أو العلاقة بينهما، وذلك بسبب كثرة الدراسات التي تناولت أحد المتغيرين، في حين أننا أشرنا لجل الدراسات التي تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني بسبب قلة الدراسات التي تحصلنا عليها في هذا الإطار، كما أننا قمنا بترتيبها وفقا للسنة التي تمت فيها الدراسة ولم نفرق بين الدراسات العربية والأجنبية نظير قلة هذه الأخيرة التي تحصلنا عليها.

1.7 الدراسات التي تناولت ضغوط العمل:

الدراسة الأولى "العوامل التي تؤثر على القائمين بالأخبار بمصر 1981 " :

قام بهذه الدراسة يوسف يعقوب مرزوق حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تتحكم في عمل القائمين بالأخبار، خاصة عند إنتقائهم للأخبار، وقد إستخدم الباحث منهج المسح الميداني على القائمين بالإتصال في راديو القاهرة من مندوبين ومراسلين ومترجمين للأخبار ومحررين للإستماع السياسي، وكذلك المحررين ورؤساء التحرير المسؤولين عن النشرات وإعدادها، كما إستخدم الباحث منهج المسح التحليلي لتحليل إنتاج نشرات الأخبار الرئيسية التي تذاع يوميا خلال فترة زمنية محددة، وكانت أداة جمع البيانات في هذا البحث إستمارة إستقصاء للمسح الميداني، وإستمارة تحليل المضمون للنشرات الإخبارية، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة أن العوامل التي تتعلق بالضغوط المهنية والقيم الشخصية للقائمين بالأخبار والتي إتضح من الدراسة الميدانية في شكل ضغوط حجرة الأخبار، والقيم السائدة فيها وأسلوب العمل بداخلها والنمط الفكري الواحد المتكرر الذي يجعل القائمين بالأخبار أعضاء واقع بيروقراطي يسود العمل الإخباري في راديو القاهرة، كما تشكل الضغوط المهنية والإعتبرات الميكانيكية والزمنية نوعا من القلق والتوتر الناجم عن ملاحقة الأحداث والمنافسة في الحصول على الأخبار ومتابعتها، إلا أن الدراسة أثبتت أن الضغوط المهنية على القائم بالأخبار في الإذاعة أقوى وأشد لإرتباط هذه

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الضغوط بإعتبارات ميكانيكية تتعلق بالإذاعة كوسيلة إعلامية لها خصائصها التي تتميز بها عن الصحافة<sup>(1)</sup>.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه الدراسة أنه بالرغم من أنها تمت في بيئة مختلفة عن البيئة الجزائرية ممثلة في البيئة المصرية، وكذا الإختلاف في طبيعة العينة في حد ذاتها حيث طبقت هذه الدراسة على مؤسسة الإذاعة وهو ما يختلف مع دراستنا التي ستكون على الصحافة المكتوبة، إلا أن النتائج التي توصلت إليها في طبيعة الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي بالإذاعة مكنتنا من إلقاء نظرة عن طبيعة الضغوط التي تعترض عينة الدراسة بإعتبارهم يمارسون نفس المهنة ولو إختلفوا في نوعية المؤسسة.

### الدراسة الثانية "حرية الصحافة في الجزائر الضغوط والصعوبات 1986":

قام محمد قيراط بهذه الدراسة سنة 1986، حيث حاول معرفة علاقة وسائل الإعلام بالسلطة السياسية في الجزائر وممارسات السلطة إتجاهها ومحاولتها السيطرة عليها، وقد ركز الباحث على محاولة توضيح مختلف الضغوط والصعوبات التي عرفها قطاع الإعلام في الجزائر منذ 1962 إلى غاية 1988، وقد إستخدم الباحث الإستمارة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة، والتي طبقت على 75 صحفي خلال السداسي الأول من عام 1986، وإعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وإستطاع أن يتوصل إلى العديد من الضغوط التي تعترض الصحفي أهمها:

- التدخل في العمل حيث أن أغلب الصحفيين المستجوبين يتعرضون للتدخل في عملهم من طرف من هم أعلى منهم مناصبا، كما يتدخل كل من الوزير والحزب والجهاز الإعلامي في عملهم.
- ظروف العمل حيث أن أكثر نصف المستجوبين يرون أن ظروف العمل سيئة.

(1) سحر محمد وهيبي: بحوث جامعية في الإعلام، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1996، ص 171-

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- السياسة الإعلامية حيث رأى أغلب الصحافيين المستجوبين أن هذه الأخيرة آنذاك طموحة ولكنها تعاني من شرح كبير بين النظرية والتطبيق، كما أظهرت الدراسة أن الصحافيين بعيدون جدا عن القبول بسياسة إعلامية ليست حتى واضحة وواقعية.
- قانون الإعلام حيث عبر أكثر من ثلثي الصحافيين المستجوبين عن خيبة أملهم وأكدوا أن القانون يحدد حقوقهم ويبين واجباتهم لكنه لا يحميهم.

وبوضوح قيراط أن نتائج هذه الدراسة قد كشفت بوضوح مختلف العوائق والضغوط التي تعترض الصحافي الجزائري أثناء ممارسته لمهنته، وأن هذه الصعوبات والضغوط ما هي إلا طرق للرقابة رأَت السلطة فائدة في إستخدامها وتطبيقها لتحقيق أهدافها<sup>(1)</sup>.

تتشترك هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تمت في بيئة جزائرية من جهة، وكذا طبقت على عينة من الصحافيين العاملين في الصحافة المكتوبة من جهة أخرى، حيث كانت النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة بمثابة القاعدة التي إنطلقنا منها في تحديد مختلف ضغوط العمل التي تواجه الصحفي الجزائري، كما تناقش هذه الدراسة مختلف الصعوبات التي تقف في طريق الصحفي وهو ما أعطانا نظرة مبدئية حول طبيعة العينة موضوع الدراسة قبل النزول إلى الميدان والتعرف على خصائصها.

### الدراسة الثالثة "الضغوط بين أطباء الأسنان في المملكة المتحدة 1987":

وتأتي هذه الدراسة ضمن مجموعة من الدراسات التي أجراها كاري كوبر (Cary cooper) من معهد العلوم التقنية التابع لجامعة مانشستر حول "الضغوط لدى الأطباء"، وشملت هذه الدراسة 484 من أطباء الأسنان بما يمثل 85 من إجمالي الإستيبيانات الموزعة، وقد تم إستخدام مقياس الضغط المعروف مؤشر الضغط العملي Occupational stress indicator والذي أسهم كوبر في إعداده بهدف قياس المتغيرات التالية: الرضا الوظيفي، الصحة العقلية، مصادر الضغوط، نمط الشخصية(أ)، وقد أستخدم المنهج الوصفي "المسحي".

<sup>(1)</sup>Mohamed kirat: *the u .s press coverage of the new international information*, order an ethical approach, revue algerienne de communication, Number (9), Algeria, 1992, p19-31

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

وفيما يخص نتائج الدراسة وجد أن هناك بعض الاختلافات في ترتيب هذه المصادر وفقا لأهميتها بين الأطباء من الجنسين، كما وجدت أن هناك علاقة بين هذه المصادر، ونمط الشخصية (أ) مع مستوى الصحة العقلية لأفراد العينة (1).

بالرغم من النتائج المتوصل إليها فيما يخص مصادر ضغوط العمل لدى أطباء الأسنان في المملكة المتحدة، إلا أن نتائجها تبقى خاصة بمهنة أطباء الأسنان من جهة، وبالمملكة المتحدة من جهة أخرى، وهذا ما يجعل هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا مختلفة من حيث عينة الدراسة وهي الصحفيين، والتي توجد إختلافات واضحة وكبيرة بينها وبين مهنة الطب بصفة عامة، وكذا من حيث المجتمع الأصلي للدراسة وهو المجتمع الجزائري البعيد في قوانينه ومكوناته الإجتماعية عن مجتمع هذه الدراسة، لكن فائدة هذه الدراسة تكمن في أنها مكنتنا من فهم أهمية مصادر الضغوط في العمل وعلاقتها بالنمط الشخصي خاصة.

### الدراسة الرابعة "ضغط العمل وتكلفة الرعاية الصحية بالولايات المتحدة الأمريكية 1998":

قام بهذه الدراسة جوتزيل سنة 1998 على مجموعة من العاملين في مؤسسات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث شملت عينة بلغت 460 ألف، وقد إعتد المنهج الوصفي التحليلي، أما وسيلة جمع البيانات فقد إستخدم الباحث الإستبيان، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن تكلفة خدمات وبرامج مشروعات الرعاية الصحية كانت أعلى بنسبة بلغت 46 بالمئة عند العاملين الذين يعانون من مستوى ضغوط العمل أعلى من غيرهم.
- وجود علاقة بين ضغوط العمل ومجموعة المشاكل الصحية والتكاليف الإقتصادية الناجمة عنها.

(1) حنان عبد الرحيم الأحمدى : ضغوط العمل لدى الأطباء، إدارة الطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2002، ص 63-66.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ وجود 80 بالمئة من مجموع المرضى الذين قام بعلاجهم كانوا مصابين بحالات مرضية بسبب ضغوط العمل<sup>(1)</sup>.

إن ما يميز هذه الدراسة أنها أشارت إلى العلاقة بين الضغط في العمل والرعاية الصحية وقامت بمقارنتها مع كل من تكاليف الخدمات والبرامج والتكاليف الإقتصادية والمشاكل الصحية، لذا فهي تختلف عن دراستنا في الكثير من النقاط من حيث العينة، البيئة وأهداف الدراسة.

**الدراسة الخامسة "الإعلام والإحتراق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية 2000":**

قام بهذه الدراسة علي بن شويل القرني أستاذ الصحافة والإعلام الدولي المساعد بقسم الإعلام -جامعة الملك سعود- الرياض، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم الضغوط المهنية ودرجة الإحتراق النفسي الذي يعاني منه المشتغلون في المؤسسات الإعلامية السعودية، وذلك من خلال مسح ميداني لمختلف منسوبي الأجهزة الإعلامية الرسمية والخاصة في المملكة العربية السعودية، وتم توظيف مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي، إضافة إلى فقرات خاصة بالضغوط المهنية، على عينة عشوائية بلغت 134 فردا وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى:

**أولاً:** من خلال تطبيق مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود درجات متوسطة من الإحتراق النفسي في أبعاده الثلاثة المتمثلة في الإجهاد الإنفاعلي والتبذل الإحساسي والإنجاز الشخصي في ممارسة العمل الإعلامي في المملكة العربية السعودية ومثلت الإذاعة أعلى درجات الإحتراق النفسي مقارنة بوسائل الإعلام الأخرى المتمثلة في هذا البحث، وأتضح من الدراسة أن المؤسسات الإعلامية الرسمية هي أكثر إحتراقاً من تلك الوسائل التابعة للقطاع الخاص، ويقصد بالوسائل الإعلامية الخاصة في سياق هذا البحث المؤسسات الصحافية التي تصدر عنها الصحف السعودية اليومية، أما بخصوص المقارنة

<sup>(1)</sup>Goetzel R Z Anderson D R Whitmer R W Ozminkowski R J Dunn R L and Wasserman j :*the relationship between modifiable health risks and helath care expenditures* , journal of occupational a,d environnental medicine, Volume 40 - Issue 10 - October 1998, p843-854.( <http://journals.lww.com>).

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

بين الإعلام المطبوع والإعلام المرئي والمسموع، فإن درجة الإحتراق مرتفعة مع أجهزة الإذاعة والتلفزيون وأقل مع الوسائل المطبوعة كالجريدة ووكالة الأنباء، ومن خلال طبيعة الأقسام المتخصصة في المجال الإعلامي، أشارت النتائج إلى أن أقسام التحرير والإدارة الإعلامية هي أكثر إحتراقاً من تلك الخاصة بالإنتاج التي قد ترى نفسها تنفيذية بشكل عام. **ثانياً:** أوضحت نتائج هذه الدراسة إلى أن الإحتراق النفسي يبدو أكثر وضوحاً بين الفئات التالية: الإناث، السعوديون، حملة الدكتوراة، المتزوجون، الأصغر سناً، والأقل دخلاً وخبرة في مجال الإعلام، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه شخصية (بروفایل profile) الإحتراق في الإعلام السعودي.

**ثالثاً:** بخصوص مستوى الشعور بالضغط المهنية التي يواجهها الإعلاميون، أشارت نتائج هذا البحث إلى أن منسوبي المؤسسات الإعلامية في القطاع العام من إذاعة وتلفزيون ووكالة أنباء هم الأكثر تعرضاً للضغط الإعلامية مقارنة بمؤسسات القطاع الخاص المتمثلة في الصحافة، وكذلك يتعرض المشتغلون في إدارة الإعلام إلى ضغوط أكثر من نظرائهم في التحرير والإنتاج.

**رابعاً:** تشير نتائج البحث إلى أن الفئات الأكثر تعرضاً للضغط المهنية في مجال الإعلام هي: الذكور، المتزوجون، الأقل تعليماً، الأصغر سناً، الأكثر دخلاً، والأقل خبرة إعلامية، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه شخصية (بروفایل profile) الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية السعودية.

**خامساً:** ومن خلال بعض الأسئلة التي إستجابت لها عينة البحث في نقاط ذات علاقة بالبيئة الإعلامية، أشارت النتائج عن وجود إنسجام وتعاون بين زملاء العمل، وعدم وجود فرص تدريبية كبيرة، مع توفر مساحة محدودة من التوجيهات الإدارية من الرؤساء ذات الصبغة السلبيّة، كما أن إتاحة الوقت لممارسة الهوايات الشخصية ظلت محدودة.

**سادساً:** وبسؤال أفراد العينة عن مدى الشعور بالإرتياح النفسي في القيام بمهامهم في مؤسساتهم الحالية، أوضحت النتائج إلى أن حوالي نصف المبحوثين يرغبون بالإستمرار في

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

محيط نفس العمل بالمؤسسة الإعلامية، بينما أبدى الباقي رغبة في تغيير المؤسسة إلى مؤسسة إعلامية أخرى أو إلى عمل آخر في غير المجال الإعلامي<sup>(1)</sup>.

وتعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة التي إهتمت بمستوى ضغوط العمل التي يواجهها الإعلاميون، فرغم إختلاف البيئة وطبيعة العينة إلا أنها مكنتنا من معرفة أهم الضغوط التي تعترض الصحفي بصفة عامة، بالرغم من أن النتائج المتوصل إليها خاصة بالإعلاميين السعوديين دون غيرهم.

### الدراسة السادسة "ضغوط العمل عند المعلمين بالمملكة العربية السعودية 2000":

قام بهذه الدراسة عبيد بن عبد الله العمري ، وهدفت الدراسة إلى إختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات الوظيفية وضغوط العمل من جهة أخرى، بمدارس الرياض الحكومية، وذلك بإستخدام عينة عشوائية بلغت 472 معلماً، وتم إستخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، كما تم الإعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحليل هذه البيانات تم الإعتماد على الإنحدار المتعدد، وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية وضغوط العمل، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية وضغوط العمل، وأخيراً تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية<sup>(2)</sup>.

إن هذه الدراسة التي ركزت على ضغوط العمل لدى المعلمين تختلف عن موضوع دراستنا من حيث العينة، فمهنة كل من المعلم والصحافي تختلفان من حيث طبيعة المهنة في حد ذاتها من جهة، والظروف المحيطة التي يعمل كل واحد فيها من جهة أخرى، ما يجعل النتائج المتوصل إليها تقتصر فقط على المعلمين في المملكة العربية السعودية دون غيرهم من المعلمين في بيئات أخرى أو مهن أخرى.

(1) علي بن شويل القرني : الإعلام والإحتراق النفسى دراسة عن مستوى الضغوط المهنية فى المؤسسات الإعلامية فى المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم الإعلام، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.

(2) عبيد بن عبد الله العمري: ضغوط العمل عند المعلمين، المكتبة الإلكترونية أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000، ص 1-31.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الدراسة السابعة "ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية 2003":

قامت بهذ الدراسة هانم بنت حامد ياركندي على عينة شملت 96 مديرة من مديرات المدارس الإبتدائية والمتوسطة والثانوية، حيث إستخدمت مقياس ضغوط العمل من إعدادها وإختبار القيادة التربوية من إعداد محمد منير مرسي ومقياس وجهة الضبط من إعداد علاء الدين كفاني، وإستبانة البيانات الأولية من إعداد الباحثة، أما المعالجة الإحصائية فقد تم إستخدام برنامج spss حيث إستخدمت الأساليب الإحصائية التالية: حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، حساب التكرارات للدرجات الخام، والنسب المئوية لها، حساب التكرار للمجتمع النازل، والنسب المئوية لها، إختبار T، أما المنهج المستخدم فكان المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعاني 36.5% من أفراد العينة من ضغوط العمل.
- تعاني 79.7% من أفراد العينة من عدم قدرتهن على إستخدام جوانب القيادة التربوية.
- تتمير 45% من أفراد العينة بوجهة الضغوط الخارجية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والقيادة التربوية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين ضغوط العمل ووجهة الضبط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ضغوط العمل والقيادة التربوية ووجهة الضبط وفقا للمتغيرات التالية: المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة الضبط بين العاملات في المرحلة الإبتدائية والمرحلة الثانوية لصالح الأخيرة (1).

---

(1) هانم بنت حامد ياركندي: ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، مجلة رسالة الخليج العربي، ع89، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003، ص40-79.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

إن هذه الدراسة بالنسبة لموضوع دراستنا تختلف من حيث المتغير التابع المتمثل في القيادة التربوية في حين نحن ندرس التوافق المهني، مما يجعل هذه الدراسة بعيدة نوعاً ما عن دراستنا، كما أنها من حيث العينة تختلف فهي تناولت مديرات المدارس أما نحن فنسنتاول الصحافيين، مع إختلاف المهام التي يقوم به المدير والصحافي إختلافاً كبيراً وواضحاً، مما يجعل النتائج المتوصل إليها تفيدنا من ناحية ضغوط العمل فقط، إضافة إلى إختلاف البيئة المحيطة بالدراسة والتي تمت في المملكة العربية السعودية بينما دراستنا ستقتصر على البيئة الجزائرية بما تتميز به من خصائص وميزات عن البيئات الأخرى.

### الدراسة الثامنة "إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل بالمملكة العربية السعودية 2003":

قام بهذه الدراسة جهاد بن محمد الرشيد حيث هدفت لتحديد علاقة إدارة الوقت بضغوط العمل لدى مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في حرس الحدود بمدينة الرياض والدمام، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته التي أجريت على 245 ضابط حرس الحدود بالرياض والدمام، وكانت الإستبانة هي الوسيلة التي جمع بها الباحث البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة، في حين إستعمل الباحث البرنامج الإحصائي spss لمعالجة النتائج المتوصل إليها حيث تم إستخدام النسب المئوية والتكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف إتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة وقد خلصت نتائج الدراسة إلى:

- وجود إرتباط قوي سالب الإتجاه بين متغير إدارة الوقت وضغوط العمل، فكلما كان هناك إدارة جيدة للوقت كلما قل مستوى ضغوط العمل حيث بلغ معامل الإرتباط لبيرسون بين متغيري الدراسة - 0.46.
- المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المحور "أنت ومهامك" من المحور الرئيسي لإدارة الوقت مرتفعة ومقاربة وتراوح ما بين (3.4 - 4.3)، درجة على المقياس ليكرت أما متوسط المتوسطات للقيم التكرارية وفق المقياس الخماسي فقد بلغ 3.48، وهذا يشكل ما نسبته 69.6%، مما يعني أن هذا المجال قد لاقى قبولا من أفراد العينة بدرجة جيدة، وأن هناك إهتماما من قبل أفراد العينة بالمهام الوظيفية، وقد بلغ الإنحراف المعياري 0.37.

▪ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المحور الفرعي " أنت وذاتك" من المحور الرئيسي لإدارة الوقت جاءت متقاربة نوعا ما فقد تراوحت ما بين ( 2.6 - 4.3 )، درجة على المقياس ليكرت، أما متوسط المتوسطات للقيم التكرارية وفق المقياس الخماسي فقد بلغ 3.25، وهذا يشكل أهمية نسبية قدرها 65.1%، مما يعني أن هذا المجال قد لاقى قبولا من أفراد العينة بدرجة جيدة، وأن هناك إهتماما بالموظف وذاته من قبل أفراد العينة وكان إنحرافه المعياري 0.33<sup>(1)</sup>.

وما يميز هذه الدراسة مقارنة بدراستنا أنها تتباين معها في موضوع الدراسة، حيث تدرس علاقة إدارة الوقت بضغط العمل، وكذا في عينة الدراسة التي طبقت على ضباط حرس الحدود بالرياض والدمام، مع تسجيل الفارق بين المهنتين، إذ أن عمل الصحافي يختلف كثيرا مع عمل الضابط، ما يجعل النتائج المتوصل إليها خاصة بفئة مهنية لا تخدم دراستنا. **الدراسة التاسعة " ضغوط العمل وأثرها على عملية إتخاذ القرار بالمملكة العربية السعودية 2003":**

قام بهذه الدراسة علي بن حمد بن سليمان النوشان على عينة تكونت من 445 من قيادات إدارية وأمنية بمدينة الرياض، وإستخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، ولمعالجة البيانات المتوصل إليها تم الإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss، حيث تم إستخدام التوزيع التكراري والوسط الحسابي والإنحراف المعياري وإختبار T، وتحليل الإنحدار الخطي المتعدد، ومعامل الارتباط لبيرسون، وتم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بالأجهزة الأمنية والمدنية بمدينة الرياض أقل من الوسط، وأن مستوى الضغوط أعلى لدى القيادات الإدارية المدنية مقارنة بالقيادات الأمنية بالرياض<sup>(2)</sup>.

(1) جهاد بن محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.

(2) علي بن حمد بن سليمان النوشان: ضغوط العمل وأثرها على عملية إتخاذ القرار، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

إن هذه الدراسة رغم أنها بينت أثر ضغوط العمل على عملية إتخاذ القرارات لدى القيادات الإدارية والأمنية بمدينة الرياض، إلا أنها بالنسبة لدراستنا تعد مختلفة من حيث طبيعة العينة والبيئة المتناول فيها الدراسة، وهو ما يجعل نتائجها تقتصر على العينة التي درستها والفئة المهنية التي طبقت عليها دون غيرها، بالرغم من أنها أشارت لمختلف الضغوط التي قد تفيدنا في الدراسة التي نحن بصدد القيام بها.

الدراسة العاشرة "ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية بالمملكة العربية السعودية 2004":

تم إنجاز هذه الدراسة من طرف سعيد محمد عبد الله غنام على المراقبين الجويين بالمطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء لدى المراقب الجوي، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً، فيما استخدمت الإستمارة كأداة لجمع البيانات التي غطت مجتمع الدراسة بالكامل والذي بلغ عدده 212 مراقب جوي، أما الأدوات الإحصائية التي إستعملها الباحث فتمثلت في النسب المئوية، الإنحراف المعياري، معامل الارتباط لبيرسون، معامل الارتباط، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- وجد ثمانية أبعاد واضحة لمصادر ضغوط العمل، مثل ضعف الإمكانيات المساندة وعبء العمل، والعبء النفسي، وضعف الدعم الإجتماعي.
- هناك مستويات عالية من ضغوط العمل لدى المراقبين الجويين محل الدراسة حيث يوضح المؤشر العام للضغوط أن متوسط الدرجة 1.80 وبنحراف معياري قدره 0.42.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل تعزي للخصائص الشخصية والمهنية لدى المراقبين الجويين محل الدراسة.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ أظهرت نتائج الدراسة إنخفاض سلامة الحركة الجوية من حيث إرتفاع نسبة حالات التعارض بين الطائرات، وكذلك من خلال سلوكيات المراقب الجوي التي تسبق أو تتزامن مع حالات التعارض نتيجة لإرتفاع مستوى ضغوط العمل<sup>(1)</sup>.

إن طبيعة هذه الدراسة تختلف من حيث الموضوع وإن كانت تتناول ضغوط العمل فهي تربطها مع متغير تابع آخر مختلف عن دراستنا، كما تتناول عينة مختلفة وهم المراقبين الجويين بالمطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، مما يجعل النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة خاصة بالفئة التي درستها، وبالرغم من ذلك فهي مهمة لدراستنا لأنها تناولت ضغوط العمل من زاوية أخرى قد تساعدنا خلال الدراسة التي سنقوم بها، خاصة فيما يخص أبعاد مصادر ضغوط العمل المتوصل إليها، والتي تفيدنا في بناء إستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري.

الدراسة الحادية عشر"الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية 2005":

هدفت هذه الدراسة التي قام بها نجيب بن عباس الدريوشي إلى التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية ومدى علاقة المتغيرات التالية(العمر، الحالة الإجتماعية، المؤهل الدراسي، المستوى الإقتصادي، نوعية الصحيفة، التفرغ للعمل الصحفي، الخبرة في الصحافة العامة، الخبرة في الصحافة الرياضية، المؤهل في الصحافة)، بمستوى الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية، وقد إستخدم الباحث الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات حول الدراسة، كما تم تطبيق الدراسة على الصحفيين العاملين في المجال الرياضي في الصحف المتخصصة وغير المتخصصة، وتم إستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة وبلغ عدد العينة 166 صحفي، أما الأدوات الإحصائية فقد تم الإعتماد على المتوسط الحسابي ، وقد توصل الباحث الى عدة نتائج أبرزها:

(1) سعيد محمد عبد الله غنام: ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- إتحاح أن الضغوط الإقتصادية بدرجة فوق المتوسط 3.71 هي أكثر وأهم الضغوط التي يتعرض لها الصحفيين وتأتي بعدها في درجة الأهمية الضغوط الإجتماعية 3.31، ثم تليها الضغوط التأهيلية 3.10 ثم بقية الضغوط بدرجات متفاوتة حيث جاءت الضغوط النفسية 2.90 والضغوط الخاصة بظروف العمل 2.89 والضغوط الخاصة بالعلاقة مع الزملاء 2.83.
- وجود تباين بين عينة الدراسة في محور الضغوط الإقتصادية وفقاً للمستوى الإقتصادي، وجاء التباين في الدخل الضعيف مع الفئة المتوسطة والعالية، حيث يشعر الصحفيين ذوي المستوى الإقتصادي الضعيف بضغوط إقتصادية أكثر من ذوي المستوى الإقتصادي المتوسط والعالي.
- وجود تباين في محور العلاقة مع الزملاء وفقاً للمؤهل في الصحافة، وجاء التباين بين الحاصلين على دورات تدريبية وبين الفئة الغير حاصلة على دورات تدريبية.
- وجود تباين في محور الضغوط الإقتصادية وفقاً للخبرة في مجال الصحافة العامة وجاء التباين بين الفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات والفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، وذلك لصالح الفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات.
- وجود تباين في محوري الضغوط التأهيلية والضغوط الإجتماعية وجاء التباين في كلا المحورين بين الفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة وبين الفئة من 15 سنة فما فوق وذلك لصالح الفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة لأنهم أقل خبرة.
- عدم وجود تباين بين محاور الدراسة الستة وأيضاً المقياس ككل وفقاً للعمر والحالة الإجتماعية و المؤهل الدراسي، ومدى التفرغ للعمل الصحفي ونوعية الصحافة<sup>(1)</sup>.

تعد هذه الدراسة جد هامة بالنسبة لدراستنا لعدة إعتبارات أهمها أنها تناولت الفئة المهنية التي نحن بصدد دراستها وهي الصحفيين، رغم أنها ركزت على الصحفيين في المجال الرياضي، ورغم إختلاف البيئة السعودية عن البيئة الجزائرية، إلا أن النتائج المتوصل إليها

(1) نجيب بن عباس الدريوشي: الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم التربية البدنية وعلوم الحركة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

فيما يخص ضغوط العمل التي تواجه الصحفيين كانت جد مفيدة لنا خاصة في بناء إستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري، حيث كانت هذه الدراسة بمثابة المنطلق الذي إنطلقنا منه، والتي أعطتنا فكرة حول الواقع الذي تشهده الصحافة وهو ما مكنا من معرفة الخطوات التي علينا إتباعها في سبيل إتمام دراستنا.

الدراسة الثانية عشر "الشخصية والتعامل مع ضغط العمل لدى الأطباء في بولندا 2006":

قام بهذه الدراسة ماجديلينا مزلسكا Magdalena Muszalska عام 2006 التي هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية للأطباء ودورها في التعامل مع ضغوط العمل ومتطلبات العمل، ولقد طبقت الدراسة على عينة بلغت 262 من الأطباء العاملين في خمس تخصصات مختلفة، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وعلى الإستبيان كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة أقل من 0.05 بين التخصصات المختلفة في طريقة التعامل مع متطلبات وضغط العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابة العينة على عبارات الإحترق والإستقالة وكانت الفروق لصالح أطباء التخدير والأشعة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابة مفردات العينة على الإعياء والإجهاد وكانت الفروق لصالح الجراحين من الأطباء.
- أن مناطق القوة والضعف ونوعية المهارات والخبرات والتجارب المهنية والشخصية لها تأثير على قدرة الأطباء على التعامل مع ضغوط العمل مع نوعية الضغوط اليومية التي يتعرض لها الأطباء<sup>(1)</sup>.

بالرغم من أن هذه الدراسة قد طبقت على الأطباء، وهو ما يختلف مع عينة دراستنا، إلا أنها تعد من الدراسات المهمة التي أشارت إلى مختلف السمات الشخصية للأطباء ودورها

---

<sup>(1)</sup>Magdalena Muszalska : *Personality and coping with job stress among Hospital Physicians in Poland*, Departement of psychology Institute of Psychology, Kazimierz wielki, University in Bydgoszczul ,Staffa 1 Bydgoszcz Poland,2006,p 85-86.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

في التعامل مع ضغوط العمل، وكذا تأثير التخصصات في النتائج المتوصل إليها بالنسبة لكل من الإحترق والإعياء والإجهاد.

### الدراسة الثالثة عشر "معوقات حرية الصحافة في الجزائر 2007":

قامت بهذه الدراسة أحلام باي، والتي إنطلقت هذه الدراسة من فكرة رئيسية مفادها أن النظام الإتصالي ليس بمعزل عن باقي الأنظمة الأخرى في المجتمع، لذلك سعت هذه الدراسة إلى معرفة المعوقات التي تعترض حرية الصحفي في الجزائر أثناء ممارسته لمهنته من خلال إستقصاء آراء الصحفيين العاملين في المؤسسات الصحفية بقسنطينة، حيث إستخدمت الباحثة الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات التي طبقت على 43 صحفي يتواجدون على مستوى 21 مؤسسة صحفية، حيث كان المنهج المستعمل هو المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها:

- أن الصحفي الجزائري في مهنته يتعرض أثناء ممارسته لمهنته لمعوقات سياسية قانونية تحد من حريته بلغت نسبة 63.01 وهي ضغوط السلطة الحاكمة الممارسة على الصحافة والمتمثلة في عدم تقبلها للنقد وتضييقها الخناق على حرية الصحافة من خلال عدة وسائل أهمها التعسف في محاكمة وسجن الصحفيين، ويضاف إلى ذلك سلبية قانون الإعلام إتجاه حرية الصحافة.
- أن الصحفي الجزائري يتعرض أيضا لمعوقات إقتصادية بلغت نسبة 77.60، وهي الضغط الناتج عن التمويل العمومي والخاص، الضغط الناتج عن الإشهار العمومي والخاص، وكذلك ضغط الدولة على الصحف عن طريق الديون وإحتكار المطابع.
- أن الصحفي الجزائري يتعرض أيضا لمعوقات مهنية بلغت نسبة 81.77 تتمثل في صعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات ورقابة رئيس التحرير.
- أن الصحفي الجزائري يتعرض أيضا لمعوقات إجتماعية بلغت نسبة 57.55 تتمثل في إنتشار الأمية بين أوساط الجمهور، وخصوصية بعض القضايا الإجتماعية التي تصعب معالجتها بكل حرية.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ إتضح من خلال الدراسة أن أهم معوقات تواجه الصحفي الجزائري هي المعوقات المهنية<sup>(1)</sup>.

رغم أن هذه الدراسة تختلف من حيث موضوع الدراسة التي نحن بصدد القيام بها، إلا أنها تعد هامة بالنسبة لنا من حيث تناولها مختلف المعوقات التي تواجه الصحفي في عمله فيما يخص حرية التعبير، والتي تشكل إحدى مصادر ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري، حيث مكنتنا من إدراك جانب مهم في ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري وهو جانب حرية التعبير الذي يؤثر على أداء الصحفي بشكل عام، إضافة لمختلف المعوقات الاجتماعية والمهنية والإقتصادية والمعوقات السياسية والقانونية، التي تعتبر مصادر ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري، كما ساهمت نتائج هذه الدراسة في بلورة فكرة الموضوع لدينا خاصة للمضي قدما إلى الدراسة الميدانية خاصة فيما يتعلق بالصعوبات التي واجهت الباحثة من جهة أولى، وكذا بناء إستبيان الدراسة الخاصة بضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري من جهة ثانية.

**الدراسة الرابعة عشر "ضغوط العمل وعلاقتها بإتجاهات العمال نحو التسرب الوظيفي بالمملكة العربية السعودية 2007":**

قام بهذه الدراسة وليد عبد المحسن الملحم، حيث كانت هذه الدراسة مسحية على 420 من حراس الأمن العاملين بشركات الحراسات الأمنية المدنية الخاصة بمدينة الرياض، وقد إعتد الباحث هنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مسح آراء العينة ووصف المعلومات وصفا كميا وكيفيا، وإعتد الباحث على الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات في الدراسة، في حين إستخدم في المعالجة الإحصائية للنتائج المتوصل إليها على البرنامج الإحصائي spss شاملا عدة أساليب هي: التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة الدراسة، تحليل التباين الأحادي ومعاملات الارتباط لقياس العلاقة بين

(1) أحلام باي: معوقات حرية الصحافة في الجزائر، رسالة ماجستير في وسائل الإعلام والمجتمع، قسم علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

المتغيرات، إختبار شافيه لمعرفة موقع الإختلاف الجوهرى، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها :

- أن مستوى ضغوط العمل الخاص بمحور العبء الوظيفي، وغموض الدور، التطور والترقي الوظيفي، الضغوط الإقتصادية والإجتماعية مرتفع.
- أن أهم الضغوط التي يعاني منها حراس الأمن هي تلك الخاصة بالتطور والترقي الوظيفي، ويليها الضغوط الخاصة بظروف العمل، ثم الضغوط الإقتصادية والإجتماعية.
- هناك ميل واضح للعينة إلى ترك العمل<sup>(1)</sup>.

ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت تلك العلاقة بين ضغوط العمل وإتجاهات العمال نحو التسرب الوظيفي لدى حراس الأمن العاملين بشركات الحراسات الأمنية المدنية الخاصة بمدينة الرياض، ما يجعلها مهمة بالنسبة لنا لأنها أشارت إلى العلاقة التي تربط ضغط العمل وترك العمل والذي سيكون أحد مؤشرات دراستنا ممثلا في دوران العمل، ورغم أنها تناولت عينة مختلفة تماما عن عينة دراستنا إلا أنها مهدت لنا من حيث مؤشر دروان العمل للتوافق المهني في دراستنا.

### الدراسة الخامسة عشر "أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية 2008":

قام بهذه الدراسة كل من صالح بن عبد الرحمن السعد مراد بن عمر درويش، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية وتأثيرها على أدائهم أو قراراتهم بترك العمل، وتم إتباع منهج الإستقراء النظري والمنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل وأداء المراجع وكذلك بين ضغوط العمل وتسرب المراجعين من المهنة، كما كشفت نتائج الدراسة أن تقدم المراجع في الخبرة والعمر والمركز الوظيفي يتصاحب بشعور أقل من ضغوط العمل، حيث تكونت عينة البحث من 112 مرجعا بجدة ، وتم الإعتماد على الإستبانة لجمع المعلومات

<sup>(1)</sup>وليد عبد المحسن الملحم: ضغوط العمل وعلاقتها بإتجاهات العمال نحو التسرب الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2007.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

حول الدراسة، أما الأدوات الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة فهي إختبار T، وتحليل التباين الأحادي وإختبار كا<sup>2</sup> (1).

رغم أن هذه الدراسة قد بينت نتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية ممثلة في ترك العمل والتأثير على الأداء والتسرب الوظيفي، وهو ما يعد منطلقاً لدراستنا التي سنتناول العلاقة في حد ذاتها بين الضغوط والتوافق المهني من خلال مؤشراتته المختلفة، ورغم الإختلاف الواضح في البيئة وطبيعة العينة إلا أن نتائج هذه الدراسة تعد هامة بالنسبة لنا من حيث أبعاد العلاقة التي وجدت بين ضغوط العمل وبعض المؤشرات المهمة في دراستنا والتي ستفيدنا خاصة في إعداد أدوات جمع البيانات والمعلومات في دراستنا.

### الدراسة السادسة عشر "أثر الضغط المهني على حوادث العمل بالجزائر 2009":

قامت بهذه الدراسة فرشان لويزة، والتي هدفت لمعرفة أثر الضغط المهني على حوادث العمل، ونظراً لطبيعة الموضوع لجأت الباحثة للمنهج التجريبي الذي طبق على عينة مكونة من 60 متربص من جنس الذكور في شركة خاصة للإعلام الآلي بباب الوادي بالجزائر العاصمة، أين إستعملت الباحثة الملاحظة بالمشاركة كأداة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة وكذا شبكة الملاحظة، وفي تحليل النتائج إستخدمت الباحثة إختبار تحليل التباين Test T، لدراسة الفروق الموجودة بين الأفراد في المتغيرين، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أبرزها:

- تبين النسب المئوية أن المتربصين الذين يشرف عليهم مدرب يلجأ في أساليبه للصرامة المبالغ فيها يؤثر فيهم هذا الأسلوب في الشعور بالضغط، على غرار المتربصين الذين يتراهم مدرب مرن الذين لا يتعرضون إلى القلق والضغط بدرجة كبيرة.

(1) صالح بن عبد الرحمن السعد، مراد بن عمر درويش: أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الإقتصاد والإدارة، ع1، م22، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 63-108.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ هناك فروق في تسبب المتربصين للحوادث والأخطاء يختلف باختلاف الأساليب التي يعتمدها المدرب في تعامله مع المتربصين، وكذلك يرجع الاختلاف إلى الطريقة التي يشعر بها المتربص أنه ينظر إليه من خلالها المدرب<sup>(1)</sup>.

رغم أن هذه الدراسة بعيدة نوعا ما عن موضوع دراستنا، إلا أنها جد مهمة لنا من ناحية تناولها لضغوط العمل، خاصة أن الباحثة قد اعتمدت على المنهج التجريبي للقيام بالدراسة حيث بينت أن طريقة تعامل المدربين له دور مهم في تحديد درجات ضغوط العمل لدى المتربصين، لذا تعد هذه الدراسة من الناحية التطبيقية دليلا يمكننا الاستفادة منه عند القيام بالدراسة الميدانية رغم إختلاف كل من العينة والمنهج المعتمد في الدراسة.

**الدراسة السابعة عشر "أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين بمصر 2009":**

عملت هذه الدراسة التي قام بها أحمد فاروق محمد صالح سنة 2009، على تعيين أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في أشكال ومصادر ضغط العمل لدى المهنيين العاملين في مجال الرعاية الصحية، وتنتمي الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، واستخدمت الإستمارة كأداة رئيسية في الدراسة، وإقتصرت مجتمع الدراسة على المهنيين العاملين في قطاع الرعاية الصحية في محافظة الفيوم جنوب مصر، وشملت الدراسة عينة عشوائية طبقية من هيئة التمريض والأطباء والأخصائيين الإجتماعيين وتخصصات مهنية أخرى قوامها 107 فرد، ولقد أظهرت النتائج النهائية للدراسة أن متوسط أعمار المبحوثين قد بلغ 41.4 سنة وبالنظر لسنوات الخبرة تأكد أن متوسط الخبرة قد بلغ 12.4 سنة، كما تبين أن متوسط سنوات العمل في هذه الوظيفة قد بلغ 8.3 سنة، وتأكد أن متوسط الدخل قد بلغ 312.3 جنيه، وبالنظر إلى أشكال ضغط العمل تبين أن ضغط التفاوض حقق الترتيب الأول من حيث الأهمية بمتوسط قدره 2.47 درجة، يليه من حيث الأهمية ضغط النزاع بمتوسط قدره 2.46 درجة، وأتى في الترتيب الثالث ضغط الدور بمتوسط قدره 2.44 درجة، وأتى في الترتيب الرابع والأخير ضغط المهمة بمتوسط قدره 2.39 درجة، وعلى الجانب الآخر أظهرت

(1) فرشان لويزة: أثر الضغط المهني على حوادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ع 3، جامعة ورقلة، الجزائر، جانفي 2010، ص 467-484.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

النتائج فيما يرتبط بأسباب الضغط أن العوامل المرتبطة ببيئة العمل الخارجية حققت الترتيب الأول من حيث الأهمية بمتوسط قدره 2.39 درجة، يليه العوامل الشخصية للمهنيين بمتوسط قدره 2.23 درجة، وأتى في الترتيب الثالث والأخير من حيث الأهمية العوامل المرتبطة ببيئة العمل الداخلية بالمستشفيات بمتوسط قدره 2.22 درجة، كما كشفت النتائج المتوصل إليها عن وجود إختلاف جوهري بين إستجابات مفردات العينة تبعا لإختلاف الحالة الإجتماعية نوع المهنة، سنوات العمل في الوظيفة الحالية في البعد المرتبط بأسباب ضغط العمل، في حين لم يثبت أي إختلاف جوهري في نوع المبحوث، الدخل الشهري، كما أظهرت النتائج إختلاف جوهري في إستجابات مفردات العينة على البعد المرتبط بأشكال ضغط العمل تبعا للدخل الشهري، نوع المهنة، سنوات الخبرة، في حين لم يثبت وجود إختلاف جوهري بإختلاف نوع المبحوث، الحالة الإجتماعية<sup>(1)</sup>.

لقد كانت هذه الدراسة بالنسبة لنا بمثابة المحدد لعامل الفروق الفردية ودورها في ضغوط العمل، حيث مكنتنا من رصد مختلف مصادر ضغوط العمل، وإن كان هناك إختلاف في طبيعة العينة التي مست مجال الرعاية الصحية في حين أننا بصدد دراسة مجال الإعلام وهما مجالان مختلفان تماما، ما يجعل نتائج هذه الدراسة محصورة في بيئتها وفي العينة التي تناولتها، لكن سنشكل دعما لنا من ناحية إمدادنا ببعض البيانات حول المتغيرات الشخصية والتنظيمية ودورها في ضغوط العمل والتي يمكن تجنبها في دراستنا كمتغيرات عارضة.

**الدراسة الثامنة عشر "ضغوط العمل وإستراتيجيات التصدي له عند مدرء المدارس الإبتدائية بالولايات المتحدة الأمريكية 2011":**

قام بهذه الدراسة بويلوند Boyland سنة 2011، وهدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدرء المدارس الإبتدائية في ولاية أنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية وكذا كشف أهم الإستراتيجيات التي يستخدمها المدرء في التعامل مع ضغوط العمل ومواجهتها، إضافة للتعرف على مختلف الفروق في متوسطات عينة الدراسة بالنسبة

(1) أحمد فاروق محمد صالح : أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين، رسالة ماجستير، قسم المجالات، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة الفيوم، مصر، 2009.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

لمتغيرات الجنس والعمر والأقدمية كمدير مدرسة، وشملت الدراسة 140 مديراً، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات والمعلومات اعتمد على الإستبيان كأداة دراسة تم تصميمها من قبل الباحث، ومن بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

- أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدراء المدارس في ولاية انديانا.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستخدمة.
  - أن مدراء المدارس يستخدمون وسائل فعالة لمقاومة الإحترق النفسي.
- وقد خلصت الدراسة للعديد من التوصيات أهمها أنه ينبغي إتخاذ تدابير لمساعدة مدراء المدارس للتغلب على الإحترق النفسي وإحداث التوازن بينها وبين مطالب الوقت.
- وفيما يلي جدول رقم(01) يرصد الدراسات السابقة الخاصة بضغط العمل المشار إليها سابقاً.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

عنوان الدراسة	صاحب الدراسة	سنة الدراسة	مكان الدراسة	المنهج المستخدم	أداة الدراسة	حجم العينة
العوامل التي تؤثر على القائمين بالأخبار	يوسف يعقوب مرزوق	1981	القاهرة مصر	منهج المسح الميداني	الاستمارة	/
الضغوط بين أطباء الأسنان في المملكة المتحدة	كاري كوبر	1987	المملكة المتحدة	المنهج الوصفي المسحي	مقياس الضغط "مؤشر الضغط العملي".	484
حرية الصحافة في الجزائر الضغوطات و الصعوبات	محمد قيراط	1986	الجزائر	المنهج الوصفي التحليلي	الاستمارة	75
ضغط العمل و تكلفة الرعاية الصحية	جوتزيل	1998	الولايات المتحدة الأمريكية	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان	460 ألف
الإعلام والاحتراق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية	علي بن شويل القرني	2000	الرياض - المملكة العربية السعودية-	المنهج الوصفي المسحي	مقياس ماسلاش للإحترق النفسي	134
ضغوط العمل عند المعلمين	عبيد بن عبد الله العمري	2000	الرياض - المملكة العربية السعودية-	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان	472
ضغوط العمل و علاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة	هانم بنت حامد ياركندي	2003	جدة - المملكة العربية السعودية-	المنهج الوصفي التحليلي	مقياس ضغوط العمل و اختبار القيادة التربوية ومقياس وجهة الضبط	96
إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل	جهاد بن محمد الرشيد	2003	الرياض الدمام- المملكة العربية السعودية.-	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان	245
ضغوط العمل وأثرها على عملية إتخاذ القرار	علي بن حمد بن سليمان النوشان	2003	الرياض - المملكة العربية السعودية-	المنهج الوصفي المسحي	الإستبيان	445

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

212	الإستبيان	المنهج الوصفي	المملكة العربية السعودية	2004	سعيد محمد عبد الله غنام	ضغوط العمل لدى المراقب الجوي و علاقتها بسلامة الحركة الجوية
166	الإستبيان	المنهج الوصفي	المملكة العربية السعودية	2005	نجيب بن عباس الدريوشي	الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية
262	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	بولندا	2006	ماجديلينا مزلسكا	الشخصية والتعامل مع ضغط العمل لدى الأطباء في بولندا
43	الإستبيان	المنهج الوصفي المسحي	قسنطينة- الجزائر-.	2007	أحلام باي	معوقات حرية الصحافة في الجزائر
420	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	الرياض-المملكة العربية السعودية-	2007	وليد عبد المحسن الملحم	ضغوط العمل وعلاقتها بإتجاهات العمال نحو التسرب الوظيفي
112	الإستبيان	منهج الإستقراء النظري و المنهج الوصفي التحليلي	المملكة العربية السعودية	2008	صالح بن عبد الرحمن السعد مراد بن عمر درويش	أسباب و نتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية
60	الملاحظة بالمشاركة	المنهج التجريبي	باب الواد- الجزائر العاصمة-.	2009	فرشان لويزة	أثر الضغط المهني على حوادث العمل
107	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	محافظة فيوم- مصر-.	2009	احمد فاروق محمد صالح	أثر المتغيرات الشخصية و التنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين
140	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	ولاية انديانا - الولايات المتحدة الأمريكية-.	2011	بويلوند	ضغوط العمل و إستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية بالولايات المتحدة الأمريكية

جدول رقم (01) يرصد الدراسات السابقة الخاصة بضغط العمل من إعداد الباحث.

2.7 الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

الدراسة الأولى "مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات في صناعة النسيج من عنبري نسيج الصوف والرفو بشركة سيتيا للغزل والنسيج بالإسكندرية- مصر- " 1971:

قام بهذه الدراسة عباس محمود عوض، حيث عمل مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات في صناعة النسيج من عنبري نسيج الصوف والرفو بشركة سيتيا للغزل والنسيج بالإسكندرية، وقد أختيرت عينة الدراسة والمتمثلة في 120 فرد ( 60 عامل و60 عاملة) بطريقة عشوائية، حيث طبق عليها الباحث كل من الإختبارات التالية: الرضا عن العمل، الإرضاء، إختبارات بل للتوافق، إستبيان مستوى الطموح الراجح، إختبار الشخصية لايزنك، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما الأسلوب الإحصائي الذي تم إستخدامه فقد تمثل في تحليل التباين، وكذا حساب الخصائص السيكومترية من صدق وثبات، وقد توصلت الدراسة إلى أنه:

- توجد فروق بين الجنسين في التوافق المهني حيث إتضح أن العاملات أكثر رضا وإرضاء عن العاملين.
- وجود علاقة بين الرضا والإرضاء كبعدين للتوافق.
- وجود إرتباطات موجبة بين الإرضاء والكفاية الإنتاجية خاصة بالنسبة للعاملات.
- عدم وجود علاقة بين الرضا والكفاية الإنتاجية.
- الذكور أفضل رضا عن العمل وأكثر طموحا عن الإناث حيث أنهم أكثر رضا وأقل طموحا.
- توجد علاقة إرتباطية سالبة بين الرضا في العمل والتوافق العام لدى الجنسين.
- لا توجد علاقة بين الإرضاء والتوافق الإنفعالي لدى الجنسين<sup>(1)</sup>.

(1) عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1988، ص 99-397.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

وما يميز هذه الدراسة أنها تناولت التوافق المهني من خلال مظاهر الرضا والإرضاء والكفاية الإنتاجية والطموح والتوافق العام وكذا التوافق الإنفعالي، وهو ما يعد بالنسبة لنا كمحدد للمؤشرات التي سوف نستخدمها في قياس التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري رغم الإختلاف الواضح بين دراستنا وهذه الدراسة من حيث عينة الدراسة والبيئة والمتغير المستقل.

### الدراسة الثانية "مقارنة في سيكولوجية التوافق المهني بين المصريين العاملين في البنوك المصرية والأجنبية 1988":

قامت الباحثة هناء فهيم بدراسة مقارنة في سيكولوجية التوافق المهني بين المصريين العاملين في بنوك وطنية والمصريين العاملين في بنوك أجنبية، وذلك بإختبار ما إذا كانت توجد فروق بينهما حسب متغيرات الروح المعنوية والعلاقة بين الرؤساء والزملاء ومزايا العاملين وظروف العمل، وكذلك في متغيرات الشخصية، كالتوتر والإنزواء والإنتماء وأيضا الروح المعنوية، وقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، في حين إعتمدت على الإستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد أثبتت الدراسة وجود عوامل شائعة بين متغيرات التوافق المهني بين العاملين في البنوك المصرية والأجنبية مثل العزيمة مقابل الإنتماء، المكانة، والتقدير، وعلاقة العامل بعمله في مقابل الأجر<sup>(1)</sup>.

رغم الإختلاف بين دراستنا التي تتناول ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي والدراسة الحالية التي جاءت مقارنة سيكولوجية التوافق المهني بين العاملين في بنوك مصرية وأجنبية، إلا أن تناولها أحد متغيرات الدراسة أفادنا كثيرا خاصة في المؤشرات التي تم الإعتماد عليها في تحديد التوافق المهني وهي الروح المعنوية، وعلاقات العمل وظروف العمل والإنتماء الوظيفي والإنزواء والتوتر، وهو ما سيساعدنا خلال الدراسة الميدانية التي سنقوم بها فيما يخص بناء إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري أين سنقوم بتحديد المؤشرات التي سوف نعتمد عليها لقياس التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.

(1) زكية عبد القادر: التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، ع54، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 2000، ص 104.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الدراسة الثالثة "العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بمصر 1997":

تناولت هذه الدراسة التي قام بها أحمد الشيشتاوي سنة 1997 العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، حيث إعتد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته والإستبيان كوسيلة لجمع البيانات، أما الأدوات الإحصائية فقد إستخدم معامل الارتباط لبيرسون والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقد أثبتت الدراسة أن عمال الغزل والنسيج أكثر توافق إلى حد ما من العاملات في الملابس والمشغل، كما أن عاملات الملابس أكثر توافقا إلى حد كبير من عاملات المشغل، وأوضحت الدراسة علاقة إرتباطية موجبة بين توافق العامل مهنيا، وبين إنتاجيته في الصناعة<sup>(1)</sup>.

إن هذه الدراسة من بين الدراسات التي ركزت على دراسة الفروق بين الجنسين فيما يخص التوافق المهني، وهي بذلك قدمت لنا متغير الجنس كمتغير عارض في الدراسة التي سنقوم بها، رغم أن نتائجها تبقى دون التعميم على باقي الدراسات خاصة لنا لأنها تمت في بيئة مختلفة عن بيئتنا وعلى عينة تختلف عن عينتنا.

الدراسة الرابعة "التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية بمصر 1999":

قامت بهذه الدراسة زكية عبد القادر سنة 1999 حيث تناولت التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، بمدارس قسم مجالات الخدمة الإجتماعية، كلية الخدمة الإجتماعية بطلوان، وقد تم تطبيق الدراسة على بعض المؤسسات في المجال الطبي 4 مستشفيات، وفي المجال الدراسي 7 مدارس ثانوية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الشخصية (الجنس، الأجر، الحالة الإجتماعية، التدريب)، والتوافق المهني للأخصائيين الإجتماعيين، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي، والإستبيان، وفي تحليل نتائج الدراسة إستخدمت الباحثة معامل الارتباط لبيرسون والمتوسط الحسابي، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى:

(1) زكية عبد القادر: المرجع السابق، ص 105.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- وجود علاقة بين الجنس والأجر والتدريب، ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الإجتماعيين، بينما عدم وجود علاقة بين الحالة الإجتماعية ومدة العمل، وبين مستوى التوافق المهني.
- وجود فروق بين متوسط درجات الأخصائيين والأخصائيات في المجال الطبي والدراسي فيما يخص التوافق المهني.
- وأتضح عدم وجود فروق في متوسطات التوافق المهني للأخصائيين ويرجع ذلك إلى أن التوافق المهني يرتبط بالمهنة ومكانتها أكثر من مجالات الممارسة<sup>(1)</sup>.

إن ما يميز هذه الدراسة أنها ركزت على العلاقة بين التوافق المهني وكل من الجنس والأجر والتدريب والحالة الإجتماعية ومدة العمل أي مختلف المتغيرات التنظيمية والشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني، ما يجعل نتائج هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا مهمة فيما يخص الطريقة التي إعتمدت عليها الباحثة في قياس التوافق المهني، رغم الإختلاف فيما يخص دراستنا بين العينتين والبيئتين.

الدراسة الخامسة "العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجالات الخدمات الصحية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية 2000":

قام بهذه الدراسة عبد الله بن علي الشهري حيث حاول الكشف عن جوانب التوافق المهني لدى الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، على عينة بلغت 700 موظف، وجاءت هذه الدراسة في إطار المنهج الوصفي بإستخدام الدراسات الارتباطية المقارنة للتحقق من فروض الدراسة، وقد كانت أداة الدراسة عبارة عن إستبانة التوافق المهني وسمات الشخصية من إعداد الباحث، أما الأدوات الإحصائية فقد إستخدم الباحث كل من التكرارات والنسب المئوية ومعامل الارتباط لبيرسون وإختبار T، وأهم النتائج التي تم التوصل إليها هي:

(1) زكية عبد القادر: المرجع السابق، ص 100-196.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية التالية (الإتزان الإنفعالي، المسؤولية، الدافعية للإنجاز) لدى موظفي القطاع الحكومي والخاص.
- توجد فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاع الحكومي والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي.
- هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائياً منها ( الراتب، العلاقة مع الزملاء، الإجازات) بين موظفي القطاع الحكومي والخاص.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي القطاع الحكومي والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي في سمة الإتزان الإنفعالي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي القطاع الحكومي والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي في سمة تحمل المسؤولية<sup>(1)</sup>.

بالرغم من أن هذه الدراسة في موضوعها جد مختلفة عن دراستنا من ناحية متغيرات الدراسة إلا أنها تعد منطلقاً لنا باعتبارها تناولت التوافق المهني من خلال مؤشرات الراتب العلاقات، الإتزان الإنفعالي، تحمل المسؤولية، وهو ما مكننا من الإطلاع عن المؤشرات التي تم بها قياس التوافق المهني الأمر الذي سنأخذه بعين الإعتبار أثناء قيامنا بالدراسة الميدانية وبناء إستبيان التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري.

### الدراسة السادسة "نسبة الذكاء الوجداني ودرجة التوافق المهني في المرحلة الثانوية بمصر 2001":

هدف هذه الدراسة التي قام بها السمدوني، إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الثانوية، كما هدفت إلى معرفة أثر جنس المعلم والتخصص الأكاديمي والخبرة بالتدريس على درجة توافقه المهني، وتكونت عينة الدراسة من

---

(1) عبد الله بن علي الشهري: العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجالات الخدمات الصحية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

360 معلما ومعلمة من المدارس الثانوية بمحافظة الغربية في مصر، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة توافقم المهني متمثلة في الرضا الذاتي والتوافق النفسي وكفاءتهم أو نموهم المهني والدرجة الكلية وفق التخصص الأكاديمي وأيضا سنوات الخبرة بالتدريس، أما بالنسبة للتوافق الإجتماعي للمعلمين فقد كانت الفروق دالة إحصائيا وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس، إلا أن لتفاعل كل من الجنس مع التخصص الدراسي أثر على النمو المهني للمعلم بينما لم يظهر أثر لهذا التفاعل على الأبعاد الفرعية الأخرى للتوافق المهني وأيضا الدرجة الكلية<sup>(1)</sup>.

رغم أن هذه الدراسة تكون قد تناولت فئة المعلمين كعينة ما يجعلها مغايرة لدراستنا التي سنتناول الصحافي، الأمر الذي أوجد نتائج خاصة بهذه الفئة دون غيرها، إلا أن المؤشرات التي تم الإعتماد عليها في قياس التوافق المهني كالرضا الذاتي والتوافق النفسي والتوافق الإجتماعي والنمو المهني قد أعطتنا صورة أولية من أجل بناء إستبيان التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري.

### الدراسة السابعة "صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية بالجزائر 2009":

قامت بهذه الدراسة سمية بن عمارة بهدف معرفة صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين وتأثيره على توافقم المهني، حيث أجريت هذه الدراسة على 150 طالبا وطالبة، ولجمع البيانات إستخدمت الباحثة إستبيان مصمم لقياس التوافق المهني وإستبيان مصمم لقياس صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين، أما منهج الدراسة فكان المنهج الوصفي التحليلي، وأهم النتائج المتوصل إليها تمثلت في :

(1) عطاق محمود أبو غالي، نادرة غازي بسيسو: التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، ع2، م17، سلسلة الدراسات الانسانية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، جوان 2009، ص434.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- أن هناك علاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الطلاب العاملين حيث وصل معامل الارتباط بين سمتي الدراسة -0.18، وهي قيمة دالة بالمقارنة مع قيمة الجدولة، مما تدل على وجود علاقة إرتباطية عكسية بين متغيري الدراسة.
- الإختلاف في الجنس لا يؤثر في طبيعة الصراعات التي يشكو منها الطالب الجامعي، حيث كانت قيمة ت المحسوبة المساوية 0.43 عند درجة الحرية 148 وعند مستوى الدلالة 0.05.
- صراع الأدوار لا يتأثر بإختلاف الحالة العائلية، إذ أن قيمة ت كانت تقدر ب 1 وهي أقل قيمة ت الجدولة التي تبلغ 1.96 عند درجة الحرية 148 وعندى مستوى الدلالة 0.05.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار بإختلاف سنوات العمل، حيث أن قيمة ت المحسوبة هي 0.85، في حين أن قيمة ت الجدولة هي 1.96 عند مستوى الدلالة 0.05.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار بإختلاف التخصص الدراسي، حيث أن قيمة كا2 التجريبية أكبر من قيمة كا2 الجدولية عند درجة الحرية 4، ومستوى الدلالة 0.05<sup>(1)</sup>.

بالرغم من أهمية النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة التي تمت في بيئة جزائرية كبيئتنا، إلا أن كونها خصت الطلبة العاملين كعينة جعلتها مغايرة لدراستنا لأن هناك إختلاف واضح في التوافق المهني لدى الطالب العامل والصحافي، إلا أن هذه الدراسة مكنتنا من الإطلاع عن كثب عن تأثير الصراعات على التوافق المهني من جهة وعن طريقة قياس التوافق المهني من جهة أخرى.

---

(1) سمية بن عمارة: صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغيرداية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ع3، جامعة ورقلة، الجزائر، جانفي 2010، ص348-379.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الدراسة الثامنة "الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية بالمملكة العربية السعودية 2008":

أجريت هذه الدراسة من طرف فواز بن محمد الصويط على 140 ضابطاً من قاعدة الملك فهد الجوية بالمملكة العربية السعودية سنة 2008، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدوات الدراسة مقياس محددات الإختيار المهني من إعداد الباحث وإختبار التوافق النفسي من إعداد نجاتي عثمان، أما الأساليب الإحصائية فقد تم الإعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط لبيرسون وإختبار T وتحليل التباين أحادي الإتجاه، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها وجود إختلاف في ترتيب محددات الإختيار المهني لدى عينة الدراسة، وكذا وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين درجات محددات الإختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة<sup>(1)</sup>.

تعد هذه الدراسة مقارنة بدراستنا مختلفة من ناحية المتغيرات والعينة والبيئة ما جعل النتائج المتوصل إليها بعيدة نوعاً ما عن موضوع دراستنا، إلا أنها قدمت لنا فكرة عن مؤشرات قياس التوافق النفسي ومحددات الإختيار المهني حيث يلعب دوراً في تحديد درجات التوافق لدى الضباط وهوما يؤكد أن إختيار الفرد لمهنته يساهم في توافقه والعكس صحيح.

الدراسة التاسعة "التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة بفلسطين 2009":

قام بهذه الدراسة كل من عطاف محمود أبو غالي ونادرة غازي بسيسو، حيث هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وتكونت عينة الدراسة من 120 مديراً ومديرة في المرحلة الثانوية بغزة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى جيد للتوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، كما بينت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي

---

(1) فواز بن محمد الصويط: الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير في علم النفس توجيه تربوي ومهني، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 2008.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

ومنخفضي التوافق المهني في استخدام كل من أسلوب التعاون والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني، وإعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما، أما أدوات الدراسة فقد إستخدما مقياسين أحدهما يقيس التوافق المهني من إعداد الباحثان، والآخر يقيس أساليب إدارة الصراع من إعداد الباحثان، أما الأدوات الإحصائية فقد إستعملت كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لبيرسون<sup>(1)</sup>.

رغم أن هذه الدراسة قد طبقت على المدرء في التعليم الثانوي بمحافظة غزة، وهو ما يشير للإختلافات بينها وبين دراستنا، إلا أن هذه الدراسة بينت لنا أهمية التوافق المهني في تحديد أساليب الصراع من جهة، كما أن الإطلاع على المقياس الذي تم الإعتماد عليه في قياس التوافق المهني مهد لنا الطريق لبناء إستبيان التوافق المهني في دراستنا.

**الدراسة العاشرة "التوافق المهني والمساندة الإجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية 2009":**

قام بهذه الدراسة فواز بن محمد صالح الشيخ، حيث هدفت إلى معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الإجتماعية الذي يتمتع به العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة، ومعرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الإجتماعية والفروق في ضوء بعض المتغيرات (نوع المهنة، والعمر، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي، ومقدار الراتب وعدد ساعات العمل، والحالة الإجتماعية)، وقد أجريت الدراسة على 218 عامل، وإستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل، ومقياس المساندة الإجتماعية من إعداد بشرى إسماعيل، حيث تم تعديلها بما يتناسب والبيئة السعودية وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته وعلى معامل الارتباط لبيرسون والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري في تحليل نتائجه، وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها:

■ هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال، وهي على الترتيب (المسؤولية عن العمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالمشرفين، نوع

(1) عطف محمود أبو غالي، نادرة غازي بسيسو: المرجع السابق، ص 419-464.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

العمل، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، العلاقة بالإدارة، قيمة العمل مدعّمات العمل الإقتصادي، مدعّمات العمل الإجتماعي).

■ هناك مظاهر في أبعاد المساندة الإجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المساندة الأسرية، مساندة الزملاء، مساندة الأقارب، مساندة المشرف، مساندة الإدارة).

■ توجد علاقة إرتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الإجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ما عدا أبعاد (مدعّمات العمل الإقتصادي والمساندة الأسرية)، وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية)، وبين (ظروف العمل ومساندة الإدارة).

■ توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات العمال على مقياس التوافق المهني تبعا لنوع المهنة في بعد المسؤولية عن العمل ومدة الخدمة في أبعاد (مدعّمات العمل الإقتصادي ومدعّمات العمل الإجتماعي والعلاقة بالمشرف ونوع العمل والمقياس ككل)، وتبعا للمؤهل العلمي في بعدي (العلاقة بالإدارة والمسؤولية عن العمل) ومقدار الراتب في بعد (مدعّمات العمل الإقتصادي)، وساعات العمل في بعد (مدعّمات العمل الإقتصادي)، وتبعا للحالة الإجتماعية في بعدي (مدعّمات العمل الإجتماعي والعلاقة بالمشرف) لصالح فئة المتزوجين، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي أبعاد مقياس التوافق المهني تبعا لنوع المهنة ومدة الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار ساعات العمل والحالة الإجتماعية.

■ لا توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات العمال على أبعاد مقياس التوافق المهني والمجموع الكلي تبعا للعمر.

■ لا توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات العمال على مقياس المساندة الإجتماعية والمجموع الكلي تبعا لنوع المهنة ومدة الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الإجتماعية.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية بين درجات العمال على مقياس المساندة الإجتماعية تبعا للعمر في أبعاد ( مساندة الأقارب، ومساندة الزملاء والمقياس ككل)، بينما لم تظهر فروقا في باقي أبعاد المقياس<sup>(1)</sup>.

### الدراسة الحادية عشر "قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة بالمملكة العربية السعودية 2009":

قام بهذه الدراسة محمد عبيد هاشم الصعب سنة 2009، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين في تعليم الليث والقنفذة، وكذا معرفة ترتيب قيم العمل من وجهة نظر المرشدين طبقا للمرحلة التعليمية (إبتدائي، متوسط، ثانوي) وقد شملت الدراسة 149 مرشدا يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث للبنين بمحافظتي الليث والقنفذة، وإعتمد الباحث على مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد 1992 ومقياس التوافق المهني من إعداد الشاعري 2004، وقد إعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإرتباطي كمنهج لدراسته، في حين كانت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج هي معامل الإرتباط لبيرسون والمتوسط الحسابي والترتيب وإختبار T وتحليل التباين أحادي الإتجاه، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين بإختلاف المراحل التعليمية التي يعملون بها.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل بين المتخصصين وغير المتخصصين من عينة الدراسة.

(1) فواز بن محمد صالح الشيخ: التوافق المهني والمساندة الإجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني، قسم علم النفس، كلية الدراسات العليا، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 2009.

## الفصل التمهيدي: **مشكلة الدراسة.**

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة الدراسة بالرغم من إختلاف مكان العمل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني بين المتخصصين وغير المتخصصين من عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة بالرغم من إختلاف مكان العمل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة<sup>(1)</sup>.

إن هذه الدراسة التي أكدت على أهمية قيم العمل في حدوث التوافق المهني لدى العامل، شكلت لنا أهمية من حيث ذلك، بالرغم من التباين في العينة والبيئة، إلا أننا أدركنا قيمة قيم العمل وتأثيرها في عملية التوافق المهني، وهو ما سنأخذه بعين الإعتبار أثناء قيامنا بدراستنا التي تدور حول الصحافي الجزائري، والتي تعد أخلاقيات المهنة جد مهمة له.

### الدراسة الثانية عشر "التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بفلسطين 2010":

هدفت هذه الدراسة التي قام بها سامي خليل فحجان إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية بمرونة الأنا، وتم تطبيق مقاييس من إعداد الباحث وهي مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الإجتماعية، مقياس مرونة الأنا، على عينة

---

(1) محمد عبيد هاشم الصعب: قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 2009.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

بلغت 287 معلم تربية خاصة، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية فقد إعتد على معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية والمتوسطات الحسابية، التكرارات، الوزن النسبي، معامل الارتباط لبيرسون وإختبار مان ويتي، وقد أشارت النتائج إلى ما يأتي:

- أن الوزن النسبي لعينة الدراسة لمقياس التوافق المهني بلغت 73.3، مما يعني أن هناك مستوى متوسط للتوافق المهني.
- أن الوزن النسبي لعينة الدراسة لمقياس المسؤولية الإجتماعية بلغت 84.6، مما يعني أن هناك مستوى عال للمسؤولية الإجتماعية.
- أن الوزن النسبي لعينة الدراسة لمقياس مرونة الأنا بلغت 75، مما يعني أن هناك مستوى متوسط لمرونة الأنا.
- أن معامل الارتباط لبيرسون بين التوافق المهني ومرونة الأنا يساوي 0.527، وهو معامل إرتباط إيجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية أي كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح.
- أن معامل الارتباط لبيرسون بين المسؤولية الإجتماعية و مرونة الأنا يساوي 0.801 وهو معامل إرتباط إيجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية أي كلما زادت مرونة الأنا زادت المسؤولية الإجتماعية والعكس صحيح<sup>(1)</sup>.

ما يمكن ملاحظته على هذه الدراسة التي تناولت التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة أنها جاءت بنتائج هامة فيما يخص بعد التوافق المهني، حيث أن هناك توافق مهني متوسط لعينة الدراسة وهناك علاقة بينه وبين مرونة الأنا التي تلعب دورا أساسيا في زيادة أو نقص التوافق المهني لدى عينة الدراسة ورغم الإختلاف في عينة الدراسة والبيئة إلا أن أهم ما أفادنا في هذه الدراسة هو مقياس التوافق المهني الذي قام بإعداده الباحث.

(1) سامي خليل فحجان : التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الدراسة الثالثة عشر 'فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية بفلسطين 2012':

هدفت هذه الدراسة التي قام بها جولتان حسن حجازي إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء، وتكونت عينة الدراسة من 45 معلمة من معلمات غرف المصادر خلال العام الدراسي 2011-2012، وإستخدمت الدراسة ثلاث مقاييس لفاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء من إعداد الباحثة معتمدة على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وتبيان العلاقة بين مكوناتها، وإنتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80 كمستوى إفتراضي، وأن مستوى التوافق المهني ومستوى جودة الأداء يقل عن 80 كمستوى إفتراضي، كما إنتهت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس جودة الأداء<sup>(1)</sup>.

تعتبر هذه الدراسة جد مهمة مقارنة بالنتائج المتوصل إليها، فيما يخص التوافق المهني ورغم إختلاف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث طبيعة المتغيرات المتناولة جودة الأداء وفعالية الذات، وهو ما جعل نتائجها تتعلق بموضوع الدراسة، لكن بالرغم من ذلك فهي أكدت أبعاد قياس التوافق المهني رغم التباين في العينات، الأمر الذي سيساعدنا في ضبط وإعداد إستبيان التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري.

(1) جولتان حسن حجازي: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ع4، م9، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2013، ص 419-433.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

الدراسة الرابعة عشر "القيم الشخصية في ظل التغير الإجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني بالجزائر 2012":

هدفت هذه الدراسة التي قام بها بوعطيط سفيان إلى التعرف على طبيعة القيم الشخصية لدى عينة الدراسة وعلاقتها بالتوافق المهني، وشملت الدراسة 80 أستاذا جامعيا من عدة جامعات من الشرق الجزائري، وقد إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لدراسته، وقد كانت الإستمارة هي الأداة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات، وتم الإعتماد على كل من النسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل الارتباط لبيرسون، إختبار الدلالة كا2 كأدوات للمعالجة الإحصائية، وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها:

- توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت 0.15.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت 0.18.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم الإجتماعية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت 0.21.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم الإقتصادية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت 0.15.
- توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت -0.0005.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم الجمالية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس بلغت 0.03.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الجنس أو الحالة المدنية، الإختصاص، الأقدمية.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس الحالة المدنية، الإختصاص، الأقدمية<sup>(1)</sup>.

إن هذه الدراسة جد مهمة لأنها تكون قد تناولت أحد متغيري دراستنا وهو التوافق المهني في بيئة جزائرية مشابهة لبيئتنا لكنها تختلف مع دراستنا في العينة المدروسة حيث درس الباحث الأستاذ الجامعي، وهو جوهر الإختلاف لأننا بصدد دراسة الصحافي الجزائري، مما يجعل نتائجها خاصة بالفئة المهنية التي طبقت عليها، إلا أننا إستفدنا منها في معرفة الطريقة التي إعتد عليها الباحث في قياس التوافق المهني والأبعاد التي أشار إليها من خلال الإستبيان الذي قام بإعداده.

وفيما يلي جدول رقم (02)، يرصد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق المهني التي أشرنا إليها سابقا.

عنوان الدراسة	صاحب الدراسة	سنة الدراسة	مكان الدراسة	المنهج المستخدم	أداة الدراسة	حجم العينة
مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات في صناعة النسيج من عنبري نسيج الصوف و الرفو بشركة سيتيا للغزل والنسيج بالإسكندرية	عباس محمود عوض	1971	الإسكندرية- مصر.	منهج الوصفي التحليلي	إختبارات	120
مقارنة في سيكولوجية التوافق المهني بين المصريين العاملين في البنوك المصرية والأجنبية	هناء فهم	1988	مصر	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان	/
العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج	أحمد الشيشتاوي	1997	مصر	المنهج الوصفي التحليلي	الاستمارة	/
التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية	زكية عبد القادر	1999	حلوان- مصر	المنهج الوصفي التحليلي	الإستبيان	4 مستشفيات و 7 ثانويات

(1) بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغير الإجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

700	الإستبيان	المنهج الوصفي الإرتباطي	الرياض - المملكة العربية السعودية.	2000	عبد الله بن علي الشهري	العلاقة بين التوافق المهني و بعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجالات الخدمات الصحية بمدينة الرياض
360	مقياس الذكاء و مقياس التوافق المهني	المنهج الوصفي	مصر	2001	السماذوني	نسبة الذكاء الوجداني ودرجة التوافق المهني في المرحلة الثانوية
150	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	غرداية- الجزائر.	2009	سمية بن عمارة	صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية
140	مقياس محددت الإختيار المهني من و إختبار التوافق النفسي من إعداد نجاتي عثمان	المنهج الوصفي التحليلي	الرياض - المملكة العربية السعودية.	2005	فواز بن محمد الصويط	الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.
120	الإستبيان	المنهج الوصفي المسحي	غزة- فلسطين.	2009	عطاف محمود أبو غالي و نادرة غازي بسيسو	التوافق المهني و علاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة
218	مقياس التوافق المهني و مقياس المساندة الإجتماعية من إعداد بشرى إسماعيل	المنهج الوصفي التحليلي	جدة-المملكة العربية السعودية.	2009	فواز بن محمد صالح الشيخ	التوافق المهني و المساندة الإجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة
149	مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد و مقياس التوافق المهني من إعداد الشاعر عبيد	المنهج الوصفي الإرتباطي	محافظة الليث و القنفذة- المملكة العربية السعودية.	2009	محمد عبيد هاشم الصعب	قيم العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

287	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	غزة- فلسطين-	2010	سامي خليل فحجان	التوافق المهني و المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة
45	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	الضفة الغربية- فلسطين-.	2012	جولتان حسن حجازي	فاعلية الذات و علاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية
80	الإستبيان	المنهج الوصفي التحليلي	الجزائر	2012	بوعطيط سفيان	القيم الشخصية في ظل التغيير الإجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني

جدول رقم (02) يرصد الدراسات السابقة الخاصة بالتوافق المهني من إعداد الباحث.

### 3.7 الدراسات التي تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني:

الدراسة الأولى " العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي والرغبة في ترك العمل في مجال التمريض بالولايات المتحدة الأمريكية 2003":

قام بهذه الدراسة أنت ويليامز Annette Williams عام 2003 التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين ثلاث متغيرات هي ضغوط العمل كمتغير مستقل والرغبة في ترك العمل كمتغير تابع والرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وقد شملت عينة الدراسة 30 ممرضة في إحدى المراكز الصحية بولاية فرجينيا في ضوء معايير العمل كل الوقت بالمركز، ويشمل 32 ساعة أسبوعياً، على أن تكون العاملات قد عملنا فترة تتجاوز ستة أشهر بالمركز، وقد إستخدم الباحث الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات، والمنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري الذي مؤداه أنه توجد علاقة عند مستوى أقل من 0.05 بين ضغط العمل والرضا الوظيفي.

▪ أن هناك علاقة بين الشعور بالضغط في العمل والرغبة في ترك العمل<sup>(1)</sup>.

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة التي أشارت إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، والرغبة في ترك العمل، وبالرغم من تطبيقها على الممرضين وهو ما يختلف مع العينة التي ستكون موضوع دراستنا، إلا أنها جد هامة بالنسبة لنا، حيث أمدتنا ببعض مؤشرات التوافق المهني ممثلة في الرضا الوظيفي وترك العمل، وهو ما سيساعدنا في الدراسة الميدانية التي سنقوم بها، خاصة في تحديد مؤشرات قياس التوافق المهني.

**الدراسة الثانية "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية 2006":**

قام بهذه الدراسة عبد الله عبد العزيز السماري، وشملت هذه الدراسة 391 من صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة في كل من منطقة الرياض والمنطقة الشرقية ممن يحملون رتبة عريف إلى رتبة رئيس رقباء، وتم الإعتماد على الإستبانة كأداة لقياس العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى صف الضباط، وقد تكونت الإستبانة من ثلاث محاور رئيسية: معلومات شخصية، قياس التوافق المهني، ضم 35 عبارة، وقياس مستوى ضغوط العمل ضم 20 عبارة، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما المعالجة الإحصائية فتم ذلك بإستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss) وأوضحت الدراسة أن هناك علاقة إرتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، دالة إحصائياً عند مستوى 0.05<sup>(2)</sup>.

ما يميز هذه الدراسة التي قام بها عبد الله عبد العزيز السماري أنها إنحصرت على الأجهزة الأمنية وهو ما يجعلها تختلف مع دراستنا في طبيعة المهنة المدروسة، والتي تختلف

---

(1) Annette Williams: *job stress jobsatisfaction and intent to leave employment among maternal-child Health Nurses in partial fulfillment*, of the Requierements for the Degree of master's of science in NURISINGE, Marshall University Huntington West Virginia, United States of America.

(2) عبد الله عبد العزيز السماري: *التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية*، دراسة مقدمة للحصول على درجة ماجستير في العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

من حيث المهام والمسؤوليات وظروف العمل، لكن هذه الدراسة جد مهمة لنا لأنها ربطت ضغوط العمل بالتوافق المهني حيث بينت لنا مختلف أبعاد التوافق المهني من جهة وكذا أبعاد ضغوط العمل والعلاقة التي تجمعهما، وهو ما جعلها مرجعا لنا في الدراسة الميدانية سواء في بناء إستبيان ضغوط العمل أو التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري أو في الإطلاع على الخطوات التي تمت بها هذه الدراسة وصولا للنتائج المتوصل إليها.

الدراسة الثالثة " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة بالعراق 2006":

قام بهذه الدراسة كل من إسماعيل طه والطاق ياسين، حيث هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي، حيث أجريت الدراسة على 120 أستاذا جامعيًا بكليات جامعة بغداد، أين طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثين ومقياس التوافق المهني الذي صممه خليل سنة 2005، وإعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لدراستهما، وبعد إستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة في الدراسة وهي معامل الارتباط لبيرسون والإختبار التائي Teste T لعينة واحدة توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- تشير القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للعينة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبمقارنة الوسط الفرضي الذي بلغ 75 بوسط عينة البحث الذي بلغ 95 نجد أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوط مهنية ويبدو أن الوضع الراهن بكل ما يحمله من إحباطات متواصلة جعلت المدرس الجامعي يشعر بضغوط مهنية في عمله الذي يستلزم تفاعلا مع زملائه وطلبته.
- بإستخراج الوسط الفرضي لمقياس التوافق المهني والذي بلغ 93 ومقارنته بوسط عينة البحث وهو 81 نجد أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد، حيث أن متوسط عينة الأساتذة أعلى من الوسط الفرضي للمجتمع، وقد يعود ذلك إلى إستفادة المدرسين من إختصاصاتهم والثقة بالنفس في محاولة للتكيف أو للتغلب على الوضع الصعب الذي يمر به.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ بلغ معامل الارتباط لبيرسون - 0.88، أي أن العلاقة سلبية فكلما إزدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة، وهذه العلاقة تبدو طبيعية حيث أن الأستاذ الذي يعاني ضغوطا في مجال العمل لا يحصل لديه توافق مهني<sup>(1)</sup>.

بالرغم من تناول نفس موضوع دراستنا خلال هذه الدراسة إلا أن هناك إختلاف، حيث كان محور هذه الدراسة الأساتذة الجامعيون ببغداد، مما يجعل التباين بينها وبين دراستنا في البيئة و في المهنة، لكن هذه الدراسة مكنتنا من الإطلاع على مقياس التوافق المهني الذي صممه خليل سنة 2005، والذي كان سندا لنا في بناء إستبيان التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، كما أن النتائج المتوصل إليها تكون قد بلورت لنا الصورة التي نحن بصدد دراستها.

**الدراسة الرابعة "التوافق المهني وعلاقتها بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية بالجزائر 2006":**

تمحورت هذه الدراسة حول التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل من خلال الأعراض الجسدية والسلوكية والنفسية، ولقد لجأ الباحث إلى المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الدراسة على 138 عون من الأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، وقد إعتد الباحث على الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات من إعداده، أما أساليب المعالجة الإحصائية فقد إستخدم المتوسطات الحسابية و الإنحراف المعياري، ومعامل الارتباط لبيرسون.

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها:

▪ أن هناك علاقة إرتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، وجاءت جميع هذه العلاقات عكسية، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بإنخفاض درجة التوافق المهني.

(1) إسماعيل طه، الطاف ياسين: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع12، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العراق، 2006، ص1-24.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

▪ توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة إرتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة، عند مستوى دلالة 0.01، وكانت كلها موجبة وطردية، مما يعني بأن درجات التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة.

▪ أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة<sup>(1)</sup>.

وما يمكن ملاحظته من خلال هذه الدراسة أنها تطرقت للتوافق المهني من زوايا الأعراض التي تؤثر فيه، وهو ما يجعلها تختلف عن دراستنا من جهة، وكذا إعتبرها ضغوط العمل كمتغير تابع وليس مستقل كما هو الحال في دراستنا، وبالرغم من ذلك فإن هذه الدراسة مكنتنا من الإطلاع عن كثب عن الطريقة المعتمدة لقياس التوافق المهني وضغوط العمل بما أنها مست بيئة جزائرية.

### الدراسة الخامسة "تأثير ضغط العمل على كل من الإلتناء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة بفلسطين 2007":

قام بهذه الدراسة خليل جعفر حجاج، حيث هدفت إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية وفي تحليل هذه الدراسة أستخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي كما أستخدم إحتبار ت ومعامل الإرتباط لبيرسون و لوحة الإنتشار وخلصت الدراسة إلى أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفه بلغ 79.28، وكذا وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي وبين ضغط العمل والإلتناء التنظيمي، وقد إستخدم الباحث المنهج

(1) مكناسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

المسحي الميداني، عن طريق توزيع أداة الدراسة المتمثلة في إستبانة من إعداد الباحث وتكونت عينة الدراسة من 97 ممرض وممرضة<sup>(1)</sup>.

إن ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت علاقة ضغوط العمل مع بعض مؤشرات التوافق المهني كالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى الممرضين، فرغم تباين العينة والبيئة إلا أنها أعطتنا فكرة عن مؤشرات التوافق المهني التي تم تناولها خلال هذه الدراسة، لذا فإن هذه الدراسة تعتبر بالنسبة لنا مرجع في تحديد المؤشرات التي سوف نعتمد عليها في دراسة التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري.

وفيما يلي جدول رقم(03) يرصد الدراسات السابقة التي أشرنا إليها سابقا، الخاصة بضغط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني.

---

<sup>(1)</sup> خليل جعفر حجاج: تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ع2، م9، مجلة جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2007، ص 95-118

## الفصل التمهيدي: مشكلة الدراسة.

عنوان الدراسة	صاحب الدراسة	سنة الدراسة	مكان الدراسة	المنهج المستخدم	أداة الدراسة	حجم العينة
العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي والرغبة في ترك العمل في مجال التمريض	أنت ويليامز	2003	فرجينيا - الولايات المتحدة الأمريكية.	منهج الوصفي التحليلي	الاستبيان	30
التوافق المهني و علاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية	عبد الله عبد العزيز السماري	2006	المملكة العربية السعودية.	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان	391
الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة	إسماعيل طه و الطاف ياسين	2006	بغداد- العراق-	المنهج الوصفي التحليلي	مقياس الضغوط المهنية ومقياس التوافق المهني لخليل	120
التوافق المهني وعلاقتها بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية بالجزائر	محمد كناسي	2006	قسنطينة - الجزائر-	المنهج الوصفي التحليلي	الإستمارة	138 عون
تأثير ضغط العمل على كل من الإلتزام والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة	خليل جعفر حجاج	2007	غزة- فلسطين-	المنهج المسحي الميداني	الإستبيان	97

جدول رقم (03) يرصد الدراسات السابقة الخاصة بضغط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني من إعداد الباحث.

### خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في الفصل التمهيدي المتعلق بمشكلة الدراسة، إستطعنا أن نتعرف عن كثر على موضوع دراستنا والإشكالية التي نحن بصدد معالجتها إنطلاقا من الفرضية العامة والفرضيات الإجرائية وكذا الأهداف التي نرجوا تحقيقها من خلال هذه الدراسة، وكذا الأهمية التي تكتسيها، لذا فإننا قد أعددنا الخطوط العريضة التي سننتهجها ونحن ننجز هذه الدراسة، إضافة إلى مصطلحات الدراسة التي أشرنا إليها والتي سوف نتصادف بها خلال تصفحنا للدراسة في جانبيها النظري والتطبيقي، كما تطرقنا لبعض الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل أو التوافق المهني أو تلك التي حددت العلاقة بينهما، وإن كانت في معظمها لم تتناول فئة الصحفيين، مما جعلنا نكتفي ببعض الدراسات لدى فئات مهنية أخرى التي تمكنا من الحصول عليها، في ظل غياب المراجع الخاصة بالدراسات التي تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفيين بصفة عامة والصحافي الجزائري بصفة خاصة.

## الفصل الأول: ضغوط العمل.

تمهيد.

1. تطور مفهوم ضغوط العمل.
2. مفهوم ضغوط العمل.
3. نظريات ضغوط العمل.
4. تصنيفات الضغوط.
5. مصادر ضغوط العمل.
6. أعراض ضغوط العمل.
7. الآثار والنتائج المترتبة على ضغوط العمل.
8. إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل.
9. وسائل وتقنيات قياس ضغوط العمل.

خلاصة.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### تمهيد:

تعد ضغوط العمل ومصادرها وآثارها على العاملين في مختلف التنظيمات من بين أهم الموضوعات التي إستحوذت على إهتمام الباحثين والدارسين في هذا المجال، وذلك لما لها من أثر مباشر وغير مباشر على أداء العاملين في مختلف المهن التي يزاولونها حيث أصبحت ضغوط العمل داخل المنظمات الإنتاجية أو الخدماتية ظاهرة عامة يصعب تجنبها وإن كان تأثيرها متفاوت في الدرجات بين المنظمات المختلفة بالنظر لطبيعتها وحجمها وكذا الأدوار المنوطة بالعامل فيها، فإن الإختلاف أيضا تجاوز المنظمات ليكون في المنظمة نفسها بل في المصلحة الواحدة، وذلك بين عامل وعامل آخر يقومان بنفس العمل بالنظر لطبيعة شخصية الفرد وكذا الظروف الإجتماعية المحيطة به.

لذلك لابد علينا أن ندرك أنه بالرغم من تناول مصطلح ضغوط العمل في العديد من الدراسات إلا أنه ولغاية اليوم يبقى مصطلح العصر، نتيجة الإختلافات التي تبلورت حوله في تحديده وكذا التباين في نتائج الأبحاث المتوصل إليها، والتي بقدر ما جعلت أمر تحديد مسالك هذا المصطلح صعب ، بقدر ما طورت الجوانب المختلفة لضغوط العمل، وهو ما سنلاحظه خلال تناولها، ذلك أنها ليست وليدة ميدان علمي واحد بل هي مصطلح ساهم في بروزه إختصاصات متعددة.

ولم يكن تحديد مفهوم دقيق وواحد لضغوط العمل جوهر الإختلاف، بل هو البداية للتباين في مختلف الجوانب التي عنيت بضغوط العمل، وهو ما جعل كل دراسة فريدة من نوعها لأن كل صاحب دراسة تناول ضغوط العمل من زوايا المعينة، الأمر الذي أضفى طابعا متميزا لهذه الدراسات، التي أنتجت العديد من النتائج التي أكدت نتائج سابقة أو خالفتها ولعل إرتباط ضغوط العمل بأداء الموظف وفعاليتها داخل المنظمة التي عمل بها ومنه الأداء العام للمنظمة جعل الباحثين لغاية وقتنا يعطونه عناية فائقة للدراسة، كما أن عدم تبلور العديد من العناصر في الضغوط جعلها تبقى قيد الدراسة، وهو من بين أهم الأهداف التي سنتطرق منها دراستنا الحالية.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

وعادة ما يطلق على عصر اليوم عصر ضغوط العمل، حيث يعد من بين أهم الموضوعات التي تعترض المنظمات اليوم، لذا سنتناول في هذا الفصل ضغوط العمل محاولين أن نبين أهم معالمه، بداية من تطوره وتحديد مفهومه، مع الإشارة إلى مختلف نظريات ضغوط العمل وتصنيفاته، وكذا مصادره والآثار والنتائج المترتبة على الفرد والمنظمة، لنبين بعد ذلك كل من إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل، وأهم الوسائل والتقنيات المستعملة لقياس الضغوط.

### 1. تطور مفهوم ضغوط العمل :

إن المتصفح للتراث المعرفي حول الضغوط النفسية، يجد أن جل الكتابات في هذا المجال لا تزال في معظمها على مستوى التحليل النظري، حيث لم تتل الدراسات التطبيقية فيها إلا نصيباً محدوداً من الإهتمام ، وذلك لسببين رئيسيين أوردهما **محمود سلمان العميان**هما<sup>(1)</sup>:

- الأول يتمثل في تنوع العوامل المسببة للضغوط وتداخلها.
- والثاني يتعلق بعدم إتفاق الباحثين على مفهوم دقيق ومحدد لضغوط العمل مما يوقع الباحث الذي يحاول الخوض في هذا المجال في حيرة .

وكلمة **Stress** هي في الأصل مشتقة من الكلمة اللاتينية (**Stringer**) والتي تعني باللغة الفرنسية الإحتضان الشديد للجسم بواسطة الأطراف، وهذا مع الشعور بالقلق والعذاب كما تسمى عند البعض التخلي والوحدة وفقدان القوة والقدرة، وقد وردت هذه الكلمة لأول مرة في القرن 14 عشر لكن هذا الإستعمال لم يكن ثابتاً ومنظماً<sup>(2)</sup>.

ولم تكن كلمة ضغط موجودة في اللغة الفرنسية قبل القرن العشرين رغم أنها كانت مستعملة في اللغة الإنجليزية منذ القرن السابع عشر تعبيراً عن حياة صعبة<sup>(3)</sup>.

---

(1) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 159.

(2) Jean Benjamin Stora : Le stress, que sais-je ? Edition Dahleb 2<sup>eme</sup> Ed, Paris, 1993, P 03.

(3) Id.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

أما في اللغة الإنجليزية فقد وردت بثلاث مصطلحات هي: الضواغط (Stressor) والضغط (Stress) والإنضغاط (Strain) (1).

ومع بداية القرن الثامن عشر وجد جون بنجامين ستورا Jean Benjamin Stora تطوراً في المعنى الفكري لكلمة الضغط إذ أنه تعدى النتائج الإنفعالية إلى العامل الأصلي المسبب له، أي أصبح مصطلح Stress يعني ذلك الضغط المطبق المنتج للتشويه في الشيء (2).

أما ما يقابل كلمة Stress في اللغة العربية حسب لوكيا الهاشمي وبن زروال فتيحة في كتابهما "الإجهاد" فهناك كلمات: كرب، ضائقة، إرهاق، إجهاد، هذه الأخيرة التي إختارها أنطوان الهاشم في تعريبه لكلمة Stress لكونها أكثر فصاحة وأقرب للإستعمال (3).

وفي اللغة العربية نجد الضغط قد حمل عدة معانٍ، فنقول ضغطه ضغطاً، أي غمزه إلى شيءٍ كالحائط، ويقال ضغط الكلام، أي بالغ في إختصاره وإيجازه بحيث يتخلى عن التفاصيل، أما الدلالة اللغوية للمصطلح في المجال الإنساني فهي تعني الضيق والقهر والشدة (4).

وقد تم إستعمال كلمة Stress من قبل مهندسون أنجلوساكسونيون مشيرون بهذا المصطلح إلى القوة التي تحت على التوتر وهي تمارس على الجسم (5).

وفي عام 1920 تكلم الفيزيولوجي الأمريكي والتر كانون (Walter Cannon) عن مفهوم الإتزان الحيوي (Homéostasies)، حيث تعامل مع الضغط من خلال كلامه عن

---

(1) هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 15.

(2) Jean Benjamin Stora, Ibid, P 04.

(3) لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة: الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، 2006، ص 08.

(4) جمعة سيد مصطفى: إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، مصر، 2007، ص 06.

(5) سمير شيخاني: الضغط النفسي، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003، ص 151.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

المستويات الحرجة للضغط (Critical Level Of Stress) ، لذا يعد كانون Cannon من أول الباحثين الذين تناولوا تأثير ضغوط العمل في الفرد وفي نظامه البيولوجي (1).

كما ساهم عدة أطباء أمثال كلود برنارد (Claude Bernard) في إنتشار مصطلح (Stress) إذ يقول "إن التغيرات الخارجية في البيئة يمكن أن تعطل الكائن العضوي ولكي يحافظ على نفسه يجب عليه التكيف بطريقة مناسبة مع التغيرات، وإنه من المهم جدا أن يتحصل الجهاز العضوي على التوازن في البيئة الداخلية" (2).

ويعتبر العالم الفسيولوجي الكندي هانز سيلبي (Hans Selye) من أوائل الأطباء الذين بحثوا هذا الموضوع وقد أعطاه أرضية علمية وافية، فقد لاحظ منذ فترة مبكرة أن المرضى يشتركون على الرغم من تعدد مصادر المرض والشكوى لديهم في خصائص متماثلة وأعراض مرضية متشابهة، بالإضافة إلى الأعراض النوعية التي تصف وترتبط بالمرض الخاص بكل منهم، فجميع المرضى يعانون من ضعف الشهية والوهن العضلي وفقدان الإهتمام بالبيئة، ومن ثم إفترض سيلبي أن الأمراض المختلفة تشترك في إحداث زملة (Stress Syndrome)، بالإضافة إلى الأعراض النوعية الخاصة بكل مرض.

ولكي يتحقق من ذلك عرض سيلبي الفئران في معمله بكندا إلى أنواع مختلفة من المجهادات كالبرودة الشديدة، أو الحقن بمواد سامة، وما إستجابت به الفئران في مثل هذه المواقف يلخص في واقع الأمر إستجابتنا جميعا نحن البشر عندما نواجه خطرا معيناً أو ضغطا نفسيا مستمرا، فقد إستجابت جميع الفئران بأن حشدت جميع وظائفها البدائية بطريقة إنعكاسية (Réflexive)، فنشطت الغدد وتضخمت الغدة الأدرينالية بشكل خاص وتزايد إطلاق الأدرينالين منها، وأثبت بذلك سيلبي أن إستمرار تعرض حيواناته للضغوط العملية سيجعلها عاجزة عن المقاومة طويلا، فالضغط يمثل بالنسبة إليها في البداية مشقة وعبئا يتطلبان مزيدا من حشد الطاقة وتمر عليها بعد ذلك فترة مواعمة وإعتياد كمحاولة

(1) إيمان جودة، رندة اليافي : ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق، ع1،

م18، جامعة دمشق، سوريا، 2002، ص 71.

(2) عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، ط1، م2، منشورات قار يونس، بنغازي، ليبيا، 1995،

ص303.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

للتكيف مع مصادر الضغط ومقاومتها، ولكن ذلك قد يستمر لفترة تشعر الحيوانات بعدها بالإجهاد والإرهاق ثم تفقد أخيراً مقدرة الجسم على التكيف المبدئي والتوافق للضغوط يسميها سيلبي " طاقة التكيف " (Adaptation Energy)، ولكنه يرى أن استمرار التعرض للضغوط يؤدي تدريجياً إلى فقدان هذه الطاقة وإنهيارها فتحدث الأمراض والوفاة المبكرة<sup>(1)</sup>.

وفيما بعد أستخدم الضغط (Stress)، لوصف حالات فردية في ظروف صعبة على المستويات الوظيفية، العضوية، النفسية، والسلوكية<sup>(2)</sup>، وأصبحت ظاهرة الضغوط حسب هارون توفيق الرشيد من الظواهر الإنسانية المعقدة التي تتجلى في مضامين بيولوجية ونفسية واقتصادية واجتماعية ومهنية، ذلك أن كل المضامين لها انعكاساتها النفسية والفسولوجية، ما جعل الباحثين يعتبرون أن كل الضغوط نفسية، كالتفكك الأسري وترك العمل والفقر، وفقد عزيز وضغوط المدرسة، والمشاحنات اليومية، والضوضاء والفشل المدرسي كلها ضغوط نفسية<sup>(3)</sup>.

وزاد إهتمام الدارسين بهذا الموضوع وعلى وجه الخصوص في مطلع الثمانينيات حين برز جملة من الباحثين، أمثال كوبر وباين (Cooper & Payne 1980) وجولدبرغ وبرزينيتز (Goldbreger & Breznitz 1982)، ويك و زملائه (Wilke, et.al 1985) حتى جاء كولمان (Coleman 1988) الذي ركز على دراسة ضغوط العمل في مجال الصناعة ومن الباحثين العرب الذين تناولوا هذا الموضوع نجد: الخضيرى، علي عسكر 1988<sup>(4)</sup> لتمتد اليوم الدراسات العربية وتتنوع وتثري المكتبة بالعديد من الأبحاث التي ساهمت في تناول ضغوط العمل من جوانبها المختلفة.

وبالرغم من التطور الملحوظ الذي عرفه مصطلح الضغط النفسي عامة وضغوط العمل خاصة، إلا أن ما يمكن النظر إليه هو ذلك الإختلاف الواضح في تحديد المصطلح، وبدقة رغم كثرة الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع إلا أنه

<sup>(1)</sup> إبراهيم عبد الستار: الإبداع والاضطراب النفسي والمجتمع، مجلة الحكمة الضائعة، مطابع السياسة، الكويت، أبريل 2002، ص 49-50.

<sup>(2)</sup> فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001، ص 96.

<sup>(3)</sup> هارون توفيق الرشيد، المرجع السابق، ص 03.

<sup>(4)</sup> إيمان جودة، رندة اليافي: المرجع السابق، ص 71-72.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

لا يزال هناك إشكال قائم بين مختلف الدراسات التي إنطلقت من هذا المفهوم ولعل ذلك راجع لتباين الإختصاصات التي إحتضنت هذا المصطلح، مما جعل الإختلاف يكون واضحا بداية من الفسيولوجيا إلى علم النفس، وعلم الإجتماع، العلوم الإدارية، علم البيئة.

وبهذا تم فتح المجال أمام الكثير من الباحثين والدارسين في مختلف الإختصاصات لدراسة ظاهرة الضغوط بكل أبعادها المختلفة في كل المجالات، لتعرف الدراسات الحديثة تحولا ملحوظا من التركيز على الجانب الفسيولوجي البحت لهذه الظاهرة إلى النظر إلى الأبعاد الأخرى للظاهرة، خاصة البعد النفسي والبعد الإجتماعي والبيئي، كما كان لتطوّر مختلف الجهود التي حاولت إكتشاف وبدقة ظاهرة ضغوط العمل أثر واضح في تطور هذا المفهوم، وقد أدى كذلك التباين الواضح في مختلف نتائج الدراسات العلمية التطبيقية إلى إثراء المكتبة بالمزيد من الدراسات الفريدة التي أضحت قاعدة بيانات هامة لمختلف الدراسات التي إنطوت على ضغوط العمل، والتي يمكن لأي باحث الرجوع إليها في أي وقت.

### 2. مفهوم ضغوط العمل:

إن المطلع على مختلف الكتابات والبحوث التي تناولت ضغوط العمل يجد تعدد المفاهيم التي حاولت تحديد مفهوم ضغوط العمل، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة الدراسات التي جاء في سياقها تحديد هذا المفهوم، وكذا نظير الإختلاف في أهداف الدراسة والنتائج المتوصل إليها، والتي كانت صورة عن إهتمامات الباحثين ومقارباتهم المعرفية وكذا نظرتهم للضغوط من حيث السبب والنتيجة، إضافة إلى أننا نصادف مصطلح الضغوط في عدة مجالات من حياتنا، فنحن نجد في المجال الطبي "ضغط الدم"، وفي المجال السياسي "الضغط السياسي"، أما في المجال النفسي نجد "الضغط النفسي"، وفي مجال العمل نجد "ضغوط العمل"، وفي المجال الإداري نجد "الضغوط الإدارية"، لذا فليس هناك تعريف واحد متفق عليه لمصطلح الضغوط بل هناك العديد من التعاريف المستقاة من نواحي مختلفة، لذا إرتأينا الإشارة إلى مفهوم الضغط النفسي قبل التطرق إلى مفهوم ضغوط العمل وذلك بإعتبار أن معرفتها هو تمهيد حاصل للتطرق لها في ميدان العمل.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### 1.2 مفهوم الضغط النفسي:

لقد كان من الصعب جدا إيجاد تعريف دقيق للضغط النفسي، نتيجة تناول هذا المصطلح من طرف العديد من الباحثين والدارسين من إختصاصات مختلفة ومن جوانب متباينة إنطلاقا من الجانب الفيسيولوجي والجانب الإجتماعي، فالجانب النفسي والبيئي، وهذا ما يجعلنا سنلاحظ من خلال التعاريف التي سنعرضها ذلك الإختلاف الجلي في المفاهيم من تعريف لآخر، حيث سنشير للضغط النفسي من زواياه المتعددة، والتي أكدت النظرة المختلفة لمصطلح الضغوط النفسية.

يشير **ويليامز (Williams)** إلى أن مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء الإستهخدام من قبل الباحثين، فغالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد، وذلك نتيجة الخلط القائم بين العوامل المسببة للضغوط (**Pressure**) وبين النتيجة وهي الشعور بالضغط (**Stress**).<sup>(1)</sup>

و يرى **بيير (Beehr)** أن حل هذا الإختلاف الذي يصل إلى درجة التناقض في إستخدام مصطلح الضغوط، هو عدم إستخدام هذا المصطلح نهائيا ضمن المصطلحات العلمية المتعلقة بهذا الموضوع لأن هذا المصطلح من وجهة نظره هو أساس المشكلة ويقترح إستبداله بالمصطلحين اللذين أوردهما **كانون (Cannon)** وهما مسببات الضغوط (**stresser**) و الإجهاد (**strain**) والإكتفاء بإستخدام مصطلح الضغوط (**Stress**) للإشارة إلى حقل أو مجال الدراسة<sup>(2)</sup>.

يقول **ريفولي (Rivolier)** أن الضغط أو العبارات التي تشير إليه كالإجهاد، التوتر النفسي، القلق، الإحترق النفسي، مصطلحات صعبة التحديد لأنها تحتوي على مجموعة من المتغيرات أو من المسببات التي تعيق نمط الجهاز النفسي والعقلي وحتى الفيزيولوجي، لذلك فهو يشير إلى ثلاث دلالات لغوية متداخلة هي:

(1) حنان عبد الرحيم الأحمدى: المرجع السابق، ص 31-32.

(2) نفس المرجع، ص 32.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

- أ- معنى يشبه الضغط الفيزيقي أو المادي كما أنه يشير إلى القوة الإندفاعية التي تمارس على الأشياء أو الأفراد.
- ب- يعتبر الضغط أيضا منبه سيكو إجتماعي أو سيكولوجي، شريطة أن يكون مطابقا للعلاقة التالية: منبه (ضغط) ← إستجابة (ظهور نتائج الضغط).
- ت- الضغط هو نتاج الفعل المؤثر (أو المنبه) كما يلي: ضغط ← فعل منبه.
- فالضغط النفسي أو التوتر النفسي أو الإجهاد كلها مصطلحات تحد من سعادة الفرد وراحة باله وتؤدي إلى إصابته بكثير من الإضطرابات النفسية وحتى الجسمية<sup>(1)</sup>.

وأثرى هانز سيلبي (Hans Selye) عام 1956 المكتبة بكتاب تحت عنوان (الضغط Stress)، وقد عرف الضغط في كتابه هذا بأنه "مجموعة أعراض عامة للتكيف معنى هذا أنه الجواب الفيزيولوجي لعضويتنا عند مواجهة موقف لم يكن مبرمجا طبعا من قبل عضويتنا فيرد جسمنا بالضغط"<sup>(2)</sup>.

ويعرف نوبيرت سلامي (Nobert Sillamy) الضغط النفسي بقوله هو "الحالة التي يكون فيها الجسم مهدد بفقدان الإلتزان، وهذا بسبب مواقف أو عوامل تعترض الأجهزة العاملة وتصدها عن تحقيق التوازن، وكل عامل من شأنه أن يخل بهذا الإلتزان سواء كان ذو طبيعة فيزيقية أو كيميائية أو نفسية"<sup>(3)</sup>.

كما يعرف هال ومانسفيلد (Hall, Mansfield) الضغط النفسي بأنه عبارة عن " قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فردا أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغييرات داخلية في صورة ضغط"<sup>(4)</sup>.

(1) لوكيا الهاشمي: الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، مخبر تطبيقات نفسية وتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، 2002، ص 10-11.

(2) جلييلة معيزة: أحدث تقنيات الإسترخاء العالية والسفرولوجيا، دار الهدى عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، 2004، ص 20.

(3) Norbert Sillamy : Dictionnaire de la Psychologie, Larousse, Paris, 1996, P 249.

(4) عبد السلام أبو قحف: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 2001، ص 170 .

## الفصل الأول: ضغوط العمل

ويعرفه ماك غراث ( MC - Grath ) بأنه "حالة تنشأ عندما يدرك الفرد بأنه يواجه تهديدات تفوق قدراته أو موارده فتحدث له تغييرات جوهرية"<sup>(1)</sup>.

في حين يعرف ميدلميس وهيت (1988) (Middlemist,Hitt) الضغط النفسي بأنه "تلك القوى الخارجية التي تمارس تأثيرها على الفرد ويترتب عليها الإجهاد النفسي والجسماني والسلوكي لهذا الفرد"<sup>(2)</sup>.

ويرى فاروق السيد عثمان أن الضغط النفسي "هو تلك الظروف المرتبطة بالضغط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة توافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية، وقد ينتج الضغط كذلك من الصداق والإحباط والحرمان والقلق، وتصنف الأنماط المختلفة للضغط عادة طبقاً لعامل الضغط وآثاره إلى ضغط ناجم عن كثرة المعلومات وضغط إنفعالي"<sup>(3)</sup>.

يعرف كوكس ومكاي (Cox - Mackay) الضغط بأنه "ظاهرة تنشأ من مقارنة الشخص للمتطلبات التي تطلب منه وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات وعندما يحدث إختلال أو عدم توازن في الآليات الدفاعية الهامة، لدى الشخص وعدم التحكم فيها، أي الإستسلام للأمر الواقع يحدث ضغطاً وتظهر الإستجابات الخاصة به، وتدل محاولات الشخص لمواجهة الضغط في كلتا الحالتين النفسية والفيزيولوجية، المتضمنة حيل سيكولوجية ووجدانية على حضور الضغط"<sup>(4)</sup>.

ويرى إيلسون (Ellison) أن الضغط النفسي "يمثل إستجابة كيميائية جسدية لحالة تهديد من المؤثر بهدف المحافظة على الذات لكن تكرارها بإستمرار التعرض له يمكن أن يسبب أمراض كأمراض القلب والتنفس وغيرها"<sup>(5)</sup>.

---

<sup>(1)</sup>Kasi and Cooper: *Stress and health*, John Wiley I sons, England, 1987, P 207-208.

<sup>(2)</sup> عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 170.

<sup>(3)</sup> فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 96.

<sup>(4)</sup> هارون توفيق الرشيدى: المرجع السابق، ص 20.

<sup>(5)</sup> لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة: المرجع السابق، ص 10-11.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

ويرى **حبيب الصحاف** أن الضغط النفسي هو "حالة من التوتر النفسي أو التعب البدني الذي يتعرض له الأفراد نتيجة ظروف خارجية أو مواقف معينة أو حوادث هامة يواجهها في مجال ما"<sup>(1)</sup>.

ويميز **سمير شيخاني** بين نوعين من الضغط النفسي، ضغط سلبي الذي ينتج من الضغط المفرط الذي يؤدي الصحة العقلية والجسدية والروحية، وضغط إيجابي الذي يكون أساسيا في الحث والتحفيز على الإدراك موفرا للإثارة التي نحتاج إليها للحياة عندما نواجه حالات مهددة<sup>(2)</sup>.

لقد تنوعت التعاريف والمفاهيم التي تناولت مفهوم الضغط النفسي نتيجة تنوع الدراسات وتناوله من طرف العديد من العلماء في ميادين علمية متباينة، وقد نتج عن هذا التناول عدم تحديد مفهوم دقيق وموحد للضغوط النفسية، وذلك راجع لتباين المقاربات المعرفية للباحثين فمنهم من طغى عليه الجانب الفيسيولوجي، أين أشار هانز سيلبي (Selye) للطريقة اللاإرادية التي يستجيب لها الجسد بإستعداداته العقلية والبدنية لأي دافع حيث ركز على أعراض التكيف كرد فعل نحدثه أثناء تعرضنا للضغط الغير متوقع، وبهذا يكون سيلبي قد أهمل مختلف الجوانب الأخرى التي تشكل ظاهرة الضغوط النفسية كالجانب السيكولوجي فنحن صحيح نستجيب بطريقة لاإرادية للضغوط الغير متوقعة لكننا أيضا نستجيب لضغوط نتوقعها، في حين تطرق البعض من الباحثين إلى مفهوم الضغط النفسي من الجانب اللغوي أين رصد البعض منهم دلالات لغوية، كما هو حال ريفولي (Rivolier) الذي بين أن الضغط يشير لثلاث دلالات لغوية متداخلة متمثلة في الضغط المادي والنفس واجتماعي وكذلك كون الضغط منبه وإستجابة، كما قام البعض بحصر مفهوم الضغط النفسي في الظروف الخارجية التي تحدثه، كنبيرت سلامي وهال ومانسفيلد وميدليميس وهات الذين إعتبروه منبه نافرين أن يكون إستجابة، حيث أكد نوبيرت سلامي (Nobert Sillamy) على الجانب المورفولوجي للضغط في مقاومته وتأثيره على الجسم أين يلعب مفهوم الإلتزان دورا محوريا في عملية الضغط، أما هال مانسفيلد فقد ذكر بأن الضغط هو مجموعة من

(1) حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة ناشرون، بيروت، لبنان، 1997، ص 90-91.

(2) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 13-14.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

العناصر والمثيرات والقوى البيئية التي تؤثر على الفرد، أي أنه منبه يؤثر ويؤدي لتغييرات معينة، وهذا ما جعله يهمل باقي الجوانب الأخرى، كالجانب السيكولوجي والفسيلوجي ونظير الأبحاث المتقدمة والمتواصلة إرتبط مفهوم الضغوط النفسية بالعديد من العمليات العقلية، كمفهوم ماك غراث الذي ركز على طبيعة عملية الإدراك ودورها في حدوث الضغط، مؤكداً أن الضغط يحدث حينما تتفوق التهديدات على قدرات وموارد الفرد التي تؤدي إلى نتائج أساسية، في حين ذهب البعض إلى رصد مفهوم للضغط النفسي من خلال الأسباب المؤدية له وكذا الآثار المترتبة عنه دون البحث بعمق أكثر عن ماهية هذا المصطلح الذي مازال يثير الكثير من الكتابات كفاروق السيد عثمان الذي حصره في أسبابه وآثاره المحتملة فقط، مما جعل تعريفه يبدو عام غير دقيق إلى حد معين، أما كوكس ومكاي (Cox - Mackay) وإليسون (Ellison)، فقد أعطوا مدلولاً ذاتياً للضغط بإعتباره رد فعل بدني ونفسي وسلوكي يصدر من الفرد نتيجة تعرضه لمثيرات معينة حيث ركز كوكس ومكاي على المقارنة التي يجريها الفرد بين المتطلبات وقدرته على المواجهة مع العلم أن بعض الضغوط يصعب للشخص مواجهتها لأنها تفوق قدراته الفردية وربما لا ترتبط به لوحده مما يفقده الإتزان النفسي، أما إليسون فقد إعتبره مجرد إستجابة كيميائية، وبذلك لم يخرج مفهومه عن الضغوط عن المفهوم الفيسيلوجي الذي أشار إليه هانز سيللي ولوا بطريقة مختلفة عنه، والذي ركز على أعراض التكيف في حين إليسون ربطها بالمحافظة على الذات، وقد أتت بعض التعاريف بعد مراجعة واسعة للكتابات المختلفة حيث حاول أصحابها إعطاء تعريف متكامل شامل للضغط النفسي كما فعل حبيب الصحاف الذي أعطى مفهومًا جاء كمحصلة تفاعل الخصائص الذاتية مع الظروف البيئية الخارجية المحيطة بالفرد، وبالرغم من ذلك يبقى تعريفاً عاماً ركز على التوتر النفسي والتعب البدني.

لا يمكن لأحد أن ينكر أن مصطلح الضغط النفسي ظهر أول مرة في الحقل الفسيلوجي، لكن ومع تطور الدراسات والبحوث دخل إلى حقول أخرى وعلى رأسها الحقل السيكولوجي والبيئي، نتيجة تناوله من طرف العديد من علماء النفس والبيئة، لكن بالرغم من هذه التناولات والإسهامات، إلا أن التحديد الدقيق الموحد لهذا المصطلح لم يتم لحد الآن حيث بقي الإشكال مطروحاً حول كونه مسبباً أو نتيجة، وهذا ما أشار إليه وليامز

## الفصل الأول: ضغوط العمل

(Williams)، ولعل ما اقترحه بيير (Beehr) في هذا الشأن هو الحل، وذلك بعدم استخدام هذا المصطلح نهائياً وإستبداله بالمصطلحين اللذين أوردهما كانون (Canon)، وهما مسببات الضغوط (Stresser) والإجهاد (Stress).

وبولوج المصطلح ميدان الأبحاث النفسية من طرف الكثير من علماء النفس وتراكم النتائج المتوصل إليها في هذا المضمار، عرف الضغط مفاهيم عديدة جديدة ذات مدلولات نفسية كالتفاعل، الإدراك، الصراع، كما أن تنوع حقول علم النفس في حد ذاتها ساهمت بطريقة مباشرة في تطور المصطلح الذي لم يبقى محصوراً في مجال واحد، وتعدى إمتداده إلى مجالات أخرى، وقد أدى ذلك للمزيد من الدراسات في مختلف المجالات، لذا وجب تفعيل مختلف الجوانب التي تحدث الضغط النفسي لإيجاد مفهوم له، وتبقى الدراسات الحديثة تحاول إيجاد وتحديد مفهوم دقيق للضغط النفسي كأحد المفاهيم الأكثر تناولاً وأهم الظواهر إنتشاراً.

### 2.2 مفهوم ضغوط العمل:

نظراً لأن مصطلح ضغوط العمل لم يتم تناوله من طرف إختصاص بعينه كما هو حال مصطلح الضغوط، فإن ذلك بقدر ما أثرى هذا المفهوم الذي تناوله العديد من الباحثين من زوايا مختلفة في مجالات الطب وعلم النفس وعلم الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم البيئة وعلم إدارة وتسيير الموارد البشرية، فإنه بالمقابل لم يوجد هناك إتفاق حول مفهوم واحد وموحد لضغوط العمل بسبب المقاربات المعرفية المختلفة، لذا سنحاول الإشارة لأهم التعاريف التي تناولت هذا المصطلح من زوايا متعددة، مع العلم أن الكثير من المدارس قد أشارت لمفهوم ضغوط العمل في سياق حديثها عن الضغط النفسي، لذا لم يتم تناوله كمصطلح لوحده بل نجد أنه قد تم تناوله على مستوى بعض الباحثين فقط الذين أسهبوا في الحديث عنه جراء الدراسات التي قاموا بها والتي كانت ذات صلة بالموضوع.

يرى دافيد يونج وزملائه أن ضغوط العمل هي "حالة تنشأ عن التفاعل بين الأفراد ووظيفتهم وتتسم بإحداث تغييرات بداخلهم تدفعهم للإنحراف عن أدائهم المعهود"<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup>David Yong et, al : *A Study of job stress among university staff in Malaysia*, European journal of social science , volume 8, number 1, 2009, P 122.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

ويؤكد حسن رواية أن ضغوط العمل هي "مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق"<sup>(1)</sup>.

ويرى أندرو دي سيزلاقي أن ضغوط العمل ما هي إلا " تجربة ذاتية تحدث إختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد"<sup>(2)</sup>.

وتستخدم ضغوط العمل حسب بارون **Baron** "للدلالة على حالتين مختلفتين تشير فيهما الأولى إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر والحالة الثانية تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المظاهر والتي تؤثر على المنظمة التي يتواجد بها الفرد"<sup>(3)</sup>.

واعتبر كل من بيير ونيومان (Beehr, Newman) ضغوط العمل "حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد"<sup>(4)</sup>.

وأشار ناصر محمد العديلي لضغوط العمل بأنها عبارة عن " تلك التغيرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقاته وإمكانياته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديداً يمارس ضغطاً نفسياً عليه"<sup>(5)</sup>.

---

(1) عبد الفتاح صالح خليفات، شرين محمد المطارنة: أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، ع 1، م 21، دمشق، سوريا، 2010، ص 603.

(2) أندرو دي سيزلاقي، و، د، ج، ولاس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 180.

(3) أمل بنت سلامة الشامان: مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ع 26، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006، ص 100.

(4) مقال بالخير: مقرر السلوك التنظيمي، ط 1، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010، ص 103.

(5) ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، دار مرمر للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 241.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

في حين ربط كل من كوبر ومارسال (Cooper & Marshal) بين ضغوط العمل والبيئة في تحديد مفهوم ضغوط العمل حيث عرفاها بأنها "مجموعة من العوامل البيئية والتي لها علاقة بأداء عمل معين"<sup>(1)</sup>.

وبالنسبة لراشد فهمي فهي "تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين القوى الضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه تدفعه إلى الإنحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي إلى حفزه لتحسين الأداء"<sup>(2)</sup>.

أما ضغوط العمل عند عبد الرحمان بن أحمد الهيجان فهي "تجربة ذاتية للفرد تحدث نتيجة عوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل بها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار نفسية أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة"<sup>(3)</sup>.

ويقول عبد الباقي صلاح الدين محمد أن ضغوط العمل هي "عبارة عن مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة ردود الأفعال التي تظهر سلوك الأفراد في العمل أو حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي على الضغوط"<sup>(4)</sup>.

وذهب عقيلي إلى أن ضغط العمل "يحدث عندما تكون طبيعته وحجمه والمواقف والظروف المحيطة به فوق طاقة من يعمل به وخارج نطاق خبرته ومهارته في العمل بحيث يكون غير قادر على التكيف والتعايش مع الجوانب المتعلقة بعمله ومعالجتها كلياً أو جزئياً"<sup>(5)</sup>.

(1) متفائل بالخير: المرجع السابق، ص 103.

(2) محمود سلمان العميان: المرجع السابق، ص 160.

(3) عبد الرحمن بن أحمد الهيجان: ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1998، ص 53.

(4) عبد الباقي صلاح الدين محمد: قضايا إدارية معاصرة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 168.

(5) موسى اللوزي، نادبة الحنيطي: أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ع2، م30، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2003، ص 345.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

ولأن ضغوط العمل تلعب دورا هاما في رسم أداء العاملين في أي منظمة فإن تحديد معالم هذا المفهوم الخاص بميدان العمل والمرتبب إرتباطا وثيقا بالمنظمة والفرد لم يجد منحاه الواحد والدقيق، نظرا لتناوله في العديد من الميادين العلمية التي حاول الباحثين فيها كل من وجهة نظره إعطاء مفهوم لضغوط العمل، ولعل هذا هو ما رسخ التباين الواضح بين مختلف التعريفات التي أشرنا إليها، فقد أعطى البعض من الباحثين مفهوما عاما حول ضغوط العمل كما هو حال كل من دافيد يونج وزملائه وكوبر ومارسال، حيث ربط يونج وزملائه ضغوط العمل لدى الفرد بعلاقته بالعمل الذي يؤديه، وإقتصروا على ذكر حدوث الإنحراف كنتيجة للضغوط التي يتعرض إليها الفرد في العمل دونما الإشارة إلى طبيعة هذا الإنحراف، وبذلك أهمل يونج وزملائه المصادر الخارجية لضغوط العمل كطرف في معادلة الضغوط، أما كوبر ومارسال فإنهم لخصوا ضغوط العمل في أهمية البيئة التي تؤثر في الأداء لدى الفرد العامل، والتي لها علاقة مباشرة بأداء العامل، مهملين بذلك باقي العوامل الأخرى التي تساهم بدرجات مختلفة في حدوث ضغوط العمل كشخصية الفرد، وسمياته وبعض العوامل البيئية التي لها علاقة غير مباشرة بأداء العمل، وإن كان يونج وزملائه قد أكدوا على عملية التفاعل في حدوث ضغوط العمل فهو الأمر نفسه الذي ذهب إليه كل من حسن رواية وأندرو دي سيزلاقي وبير ونومان، فقد حصر حسن رواية ضغوط العمل في التفاعلات القائمة بين الفرد وبيئته مركزا على الإستجابات متناسيا أن ضغوط العمل قد تكون منبهات كما إهتم في مفهومه بالنتائج الفردية للضغوط مهملتا النتائج التنظيمية التي تهم المنظمة بالدرجة الأولى، كما أورد النتائج النفسية لضغوط العمل فقط على غرار النتائج التنظيمية والسلوكية التي لم يذكرها، والحال نفسه لأندرو دي سيزلاقي الذي ركز على الجانب النفسي والعضوي كنتيجة للضغوط، والمنظمة كمصدر وحيد لهاته الضغوط، لذا فهو لم يشر لأهمية المصادر الأخرى لضغوط العمل كالمصادر الفردية والشخصية التي تلعب دورا محوريا في حدوث ضغوط العمل، في حين تطرق بير ونومان لضغوط العمل من منظار تفاعل العوامل الخاصة بالمنظمة مع خصائص الفرد الشخصية هذا التفاعل ينتج عنه تغيرات تطراً على الحالة النفسية والبدنية للفرد تؤدي به لعمل غير مألوف، وبهذا تناسى بير ونومان أن ضغوط العمل يمكن أن تكون حدثا إيجابيا يشكل دافعا للعمل للفرد، وقد إتجه بعض الباحثين في تحديدهم لمفهوم ضغوط العمل إلى الإتجاه الذي تبني مصادر الضغوط سواء

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

التنظيمية أو الفردية، وعلى رأس هؤلاء الباحثين نجد بارون الذي ترجم ضغوط العمل في مصادرها التنظيمية والفردية ونتائجها على الفرد مهماً النتائج التنظيمية لها، حيث أنها تشير حسبه إلى الظروف البيئية وردود الفعل الداخلية فقط، كما إعتبر ناصر محمد العديلي ضغوط العمل عبارة عن تغيرات تطراً على الجانب النفسي للفرد، من حيث أن ضغوط العمل بطبيعة الحال هي تجربة ذاتية يلامسها الفرد وتختلف من فرد لآخر حتى لو كانت درجات الضغط التي يتعرض لها هي نفسها تنتج عن عوامل داخلية أو خارجية، ولها إنعكاسات نفسية جسدية وسلوكية، هذه الإنعكاسات على الفرد لا محال تؤثر على المنظمة التي يعمل بها الفرد ما أدى به إلى عدم النظر للجوانب الأخرى كالجانب الاجتماعي والجانب التنظيمي حيث أن الضغط يحدث حينما تكون متطلبات العمل بالنسبة للفرد أكبر من ميكانيزمات المواجهة لديه، الأمر الذي يهدد توازنه النفسي، مع العلم أن الضغوط بأنواعها المختلفة قد لا تشكل في بعض الأحيان تهديداً بقدر ما تكون حافزاً ودافعاً قوياً للعمل لا غير، أما البعض من الباحثين فقد ركزوا على ضغوط العمل من منظور كونها إستجابة وليست منبه ومثال ذلك ما ذهب إليه راشد فهمي حين أكد أن ضغوط العمل هي تأثير داخلي نتيجة للتفاعل الحاصل، وهي بذلك إستجابة نافيا أن تكون منبه على الرغم من أننا نعلم أن ضغوط العمل قد تكون في بعض الأحيان منبهاً لا إستجابة، وقد ذكر أيضاً أهمية التفاعل في حدوث عملية الضغوط، التي تؤدي إلى حدوث ضغط إيجابي أو سلبي لذا فهو لم يعتبرها سلبية، وهي النظرة الحديثة لضغوط العمل التي ترى أن ضغوط العمل قد تكون إيجابية أو سلبية بالنظر للعديد من التغيرات المختلفة، ولعل ما جاء به عبد الرحمان بن أحمد الهيجان يعتبر في صميم الدراسة التي سنقوم بها، الذي إعتبرها تجربة ذاتية، حيث أكد على العوامل الداخلية والخارجية كمصدر من مصادر ضغوط العمل التي تؤثر على الفرد ليس من الناحية النفسية، والجسمية فقط كما ذكر العديلي لكن من الناحية السلوكية أيضاً وهو ما أضافه الهيجان، أما صلاح عبد الباقي محمد فإنه في مفهومه حول ضغوط العمل تبنى الإتجاه الحديث الذي يعتبر الضغوط منبه وإستجابة، حيث ركز على المثيرات وردود الأفعال، أي أن الضغوط حسبه هي منبهات وإستجابات تؤدي إلى إنعكاسات على سلوك الأفراد وعلى نفسيتهم، وجسمهم وأدائهم الوظيفي نتيجة للتفاعل الذي يعد شرط ضروري لإكتمال عملية الضغوط، أما ماذهب إليه عقلي بأن ضغوط العمل ترتبط بما يسمى

## الفصل الأول: ضغوط العمل

التكيف مع المواقف الضاغطة، وهو ما أسماه سيلبي أعراض التكيف العام، وبهذا يكون قد ركز على الضغوط السلبية كوجه واحد للضغوط نافيا أن تكون هناك ضغوط إيجابية، وهو ما بينته الدراسات التي أكدت وجود نوعين من الضغوط إيجابي وسلبي، وما لا يمكننا إغفاله أن مفهوم كل من ناصر محمد العديلي وعبد الباقي صلاح محمد وعبد الرحمان بن أحمد الهيجان، جاءت كحصيلة للمفاهيم السابقة ونتيجة لتراكمات الدراسات الحديثة التي تناولت ضغوط العمل.

وإنطلاقا من التعاريف المختلفة السابقة نجد أن مفهوما صلاح الدين عبد الباقي وناصر محمد العديلي هما الأقرب إلى دراستنا التي سنقوم بها، ولعل تعريفنا الإجرائي لضغوط العمل هو أنها "عبارة عن مجموعة من المثيرات البيئية في العمل، والتي تؤدي إلى مجموعة من ردود الأفعال تنشأ لدى الفرد والمنظمة، و قد تكون إيجابية أو سلبية وتحدث لدى الفرد آثارا على نفسيته أو جسمه أو سلوكاته التي تؤثر على فعالية أدائه".

### 3. نظريات ضغوط العمل:

إن الدراسات المتتالية التي إهتمت بالضغوط عامة وبضغوط العمل خاصة في مختلف المجالات العلمية شكلت إطارا نظريا ثريا حولها، الأمر الذي أوجد عدة نظريات مختلفة ومتباينة فيما بينها تبعا للمرجعيات العلمية والأسس والمبادئ التي قامت عليها، فمنها من إنطلق على أساس فسيولوجي بإعتبار أن مصطلح الضغوط أول ما ظهر كان فسيولوجي بحت، لتمتد مع التطورات الحاصلة، وتبنى على أساس نفسي إنطلاقا من الدراسات النفسية التي تبنت هذا المصطلح وحاولت دراسته من منظور علم النفس، كما كان الجانب الإجتماعي حاضرا والذي أسهم بدوره في وضع نظريات إجتماعية فريدة من نوعها أثرت الإطار النظري لهذا المصطلح، ولم يمر مصطلح الضغوط مرور الكرام على علماء البيئة الذين تبلورت إسهاماتهم الخاصة منطلقين من خلفيات نظرية بيئية، ولعل التطورات الحاصلة في مختلف العلوم عامة وعلم النفس العمل والتنظيم خاصة، أوجدت بدورها نماذج متنوعة تتوع الدراسات والبحوث التي تناولت ضغوط العمل، والتي كان لها بدورها إنطلاقات مختلفة ذلك أن لكل دراسة أسسها وأهدافها وطبيعتها وخلفيتها المعرفية التي أنتجت نظريات بقدر ما

## الفصل الأول: ضغوط العمل

كانت متنوعة بقدر ما كانت فريدة من نوعها، لكن الأمر المهم لمختلف هذه الدراسات أنها أوجدت العديد من النظريات المفسرة للضغوط، والتي سنتناول أهمها فيما يأتي:

### 1.3 نظرية هانز سيلبي أو النموذج الحيوي الكيميائي للضغط ( Biochemical model of stress) (1956):

كان هانز سيلبي (Hans Selye) بحكم تخصصه كطبيب متأثراً بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً، وتتعلق نظريته من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل، وهو إستجابة لعامل ضاغط (Stressor) يميز الشخص ويضعه على أساس إستجابته للبيئة الضاغطة وبأن هناك إستجابة أو أنماطاً معينة من الإستجابات يمكن الإستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، ويعتبر سيلبي أن أعراض الإستجابة الفسيولوجية عالية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط، ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي: (1)

مرحلة الفرع : وفيها يظهر الجسم تغيرات وإستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة هذه التغيرات تقل مقاومة الجسم.

مرحلة المقاومة: تحدث حينما يكون التعرض للضاغط متوازماً مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تتعلق بالتكيف.

مرحلة الإجهاد: يكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد أستهذت، وإذا كانت الإستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أعراض التكيف، ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل رقم (04) الآتي:

---

(1) فاروق السيد عثمان : المرجع السابق، ص 98-99.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

المرحلة الأولى (1)	المرحلة الثانية (2)	المرحلة الثالثة (3)
مستوى طبيعي للمقاومة		
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضاغطة	يزداد ظهور عوامل الضغط غير أن المقاومة تزداد أكثر من العمل	بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإرهاك، فتقل طاقة المقاومة
	المقاومة	إرهاك / تعب

الشكل رقم (04) يوضح مراحل الضغط وفق نموذج سيلبي (Selye)<sup>(1)</sup>.

وباعتبار هانز سيلبي من علماء الفسيولوجيا فقد نظر نظرة فسيولوجية بحتة أثناء تفسيره لظاهرة الضغوط، حيث أكد على الجانب الفسيولوجي من حيث أن الضغط إستجابة لعامل بيئي مزعج، نافيا أن تكون الضغوط منبه، ولعل ما يأخذ على هذه النظرية إنطوائها على الجانب الفسيولوجي وعدم إهتمامها بالجوانب الأخرى، خاصة النفسية منها والإجتماعية في تفسير الضغوط بإعتبار الفرد كائن إجتماعي له سمات وشخصية تختلف عن غيره، كما أن درجات الضغوط تتأثر بشخصية الفرد وبيئته الإجتماعية، فالعامل الفعال في التأثير في مجتمع ما قد لا تكون له نفس التأثير والأهمية عند مجتمع آخر نظير الاختلافات الإجتماعية من عادات وتقاليد وقيم ومعتقدات وحاجات.

### 2.3 النظرية التكيفية للضغط (The adaptation model of stress) 1962:

قام بصياغة هذه النظرية العالم ميشانيس (Mechanic) عام 1962، وقد جاءت هذه النظرية كمحاولة لتفسير المشاكل المختارة المتعلقة بعلم النفس الإجتماعي التكيفي، ويعتبر ميشانيس الموقف ضاغطا أم لا حسب أربعة عوامل هي:

(1) حمداش نوال: الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية وإستراتيجيات التعامل معه، دكتوراه دولة في علم النفس العمل و التنظيم، معهد علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 100.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

▪ طاقة الفرد وقدرته.

▪ المهارات والمحددات الناتجة عن التطبيقات الجماعية والتقليدية.

▪ الوسائل المعطاة للفرد من قبل البيئة الإجتماعية.

▪ المعايير التي تحدد أين وكيف يستعمل الفرد هذه العوامل والوسائل.

وبذلك أوضح أصحاب هذه النظرية أنه عندما يشعر الأفراد أنهم ليسوا على إستعداد لمواجهة الموقف الضاغط، فإنهم يمرون بمرحلة عدم راحة مفرطة، ويؤدي ذلك إلى فقدان الفرد للمهارات والمعلومات الملائمة أو الخصائص الشخصية، وكلما كانت هذه الخصائص عالية، كلما كان للفرد القدرة على تخطي خبرة الإجهاد بنجاح (1).

إن التحكم في الموقف والمشاعر المثارة أثناء الضغط وبنجاح يسمى بقابلية الإنعكاس (Reversibility) والتي تتوقف على الوسائل التكيفية التي تشمل السلوك والأفكار المناسبة لموقف الفرد ومشاعره (2).

إن تركيز ميشانيس في تفسير الضغوط كان على أساس عملية التكيف التي إعتبرها جد هامة، فالضغط لا يحدث إلا حينما لا يستطيع الفرد التكيف مع العوامل الضاغطة، والتي تتوقف على الشخص في حد ذاته، وهو ما جعل هذه النظرية تصلح للتطبيق على حالات معينة كالإمتحانات، فالشخص الذي يتعرض لضغط الإمتحان يمكنه التغلب عليه من خلال المراجعة والتحضيرات التي قام بها من قبل، ولا يمكن تعميم مسلمات هذه النظرية على باقي الحالات كحالة شخص في مكان عمله يتعرض لجملة من الضغوط وبإستمرار، فإنه في هذه الحالة لا يمكنه أن يتكيف معها بالطريقة نفسها التي تكيف بها الطالب في الإمتحان، حيث قد تكون الضغوط جديدة لم يسبق له أن تعرض إليها، كما قد تكون بالنسبة له دافع للعمل وليست شئ سلبى بالنسبة إليه، إضافة إلى أن هذه النظرية قد أهملت كيفية إدراك الفرد للموقف وركزت فقط على الطريقة التي يعتمدها الفرد للتكيف مع الموقف الضاغط ذلك أن إدراكات الأفراد للضغوط تختلف فمنهم من يدركه كدافع للعمل ومنهم من يراه كمثبط للعمل

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 318.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

ومعيق له ومنهم من يعتبره روتين يدخل في إطار العمل، وذلك حسب شخصية كل عامل ونظرته للضغوط.

### 3.3 نظرية التقدير المعرفي 1970 (Psychological (Cognitive) Model of Stress):

قدم هذه النظرية لازاروس 1970 (Lazarus)، ولقد نشأت هذه النظرية نتيجة للإهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الحركي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، لكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف، وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها "تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين:(1)

المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها سبب للضغوط.

المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

وكلتا المرحلتين تتأثر بالعوامل التالية: (2)

- طبيعة المنبه نفسه.
- خصائص الفرد الشخصية.
- الخبرة السابقة بالمنبه.
- الذكاء.
- المستوى الثقافي للفرد.
- تقويم الفرد لإمكانياته.

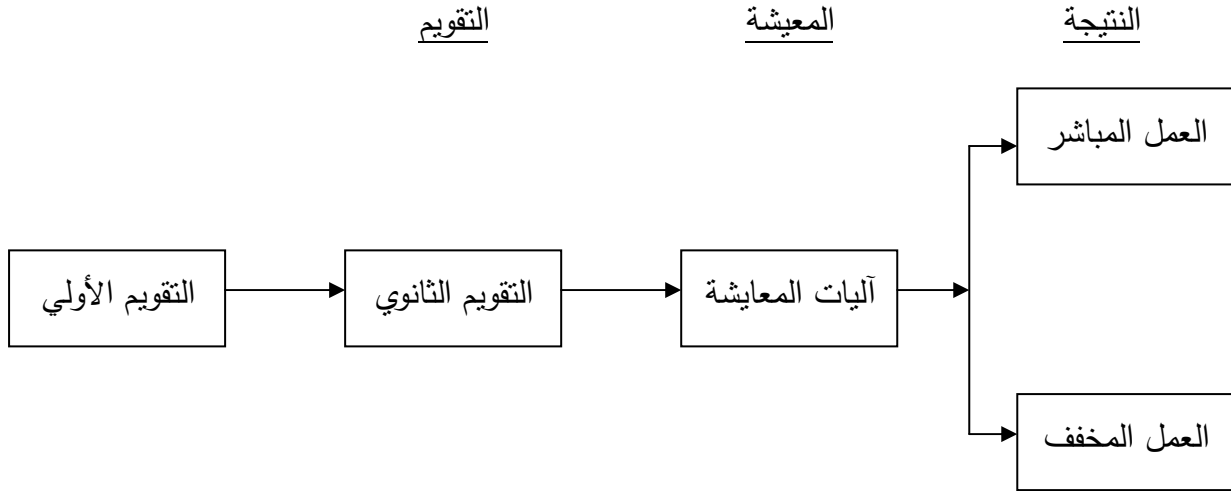
(1) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 100-101.

(2) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 318.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

▪ ورد الفعل الظاهر على الظاهرة يكون نتيجة لتنامي إستراتيجيات التكيف والتعامل حسب مستوى التهديد.

ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي رقم (05).



الشكل (05) يوضح نظرية التقدير المعرفي للضغوط<sup>(1)</sup>.

(المصدر: (Bakal, 1979, P 89).

إعتمدت هذه النظرية في تفسيرها لعملية الضغوط على عمليتان أساسيتان حسب لازاروس هما الإدراك والعلاج الحسي الحركي، كما إعتبرت التقدير المعرفي يبني على إدراك الفرد للضغوط ثم التخلص ومحاولة التخلي عليها، وبهذا حصرت الضغوط في مرحلتين فقط عكس ما ذهب إليه بعض الباحثين كهانز سيللي الذي أشار إلى ثلاث مراحل الإنذار، المقاومة، الإنهاك، ولعل الشيء المهم الذي تطرق إليه لازاروس في نظريته هو الدور الذي تلعبه الفروق الفردية في حدوث الضغوط كخصائص الفرد الشخصية وخبراته السابقة ومستواه الثقافي.

### 4.3 النظرية القتالية للضغط (The gombart model of stress):

إن باسوفيتي (Basovity) وزملائه هم أول من صاغ هذه النظرية عام 1944، وكان متركزا على دراسة الجنود أثناء القتال، والمفاهيم الرئيسية في هذه النظرية هي القلق والإجهاد والمواقف المجهدة، وتظهر هذه المشاعر بالخصوص عندما يتعرض تكامل الجهاز العضوي

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 325.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

إلى الخطر بطريقة أو بأخرى، ونظريا كانت كل المنبهات المجهدة تؤدي إلى إحداث القلق لكن تطبيقيا يظهر أن بعض هذه المنبهات فقط هي التي تحدث القلق كنتيجة للإجهاد والبعض الآخر تظهر أشكال ليوضح كيفية إستجابة جماعة من الجنود، وتفسيرها على أساس المواقف الصعبة المجهدة وهي حالات القتال<sup>(1)</sup>.

لعل إعتقاد هذه النظرية على دراسة الجنود جعلها صالحة للمجال العسكري دون غيره الذي له ميزات ينفرد بها عن غيره من مجالات العمل الأخرى، لذا نجد باسوفيتي ركز فقط على القلق كي يتحكم في حالة الضغط لدى المقاتلين دون غيرهم من الأفراد الآخرين، كما قد أهمل أصحاب هذه النظرية الفروق الفردية حين إعتبروا أن ما هو ضغط لفرد معين هو بالضرورة ضغط لفرد آخر، رغم علمنا ما للفروق الفردية من دور في إختلاف إستجابتنا للضغوط، وكذا طبيعة الموقف الضاغط كما أشار لذلك لازاروس من قبل.

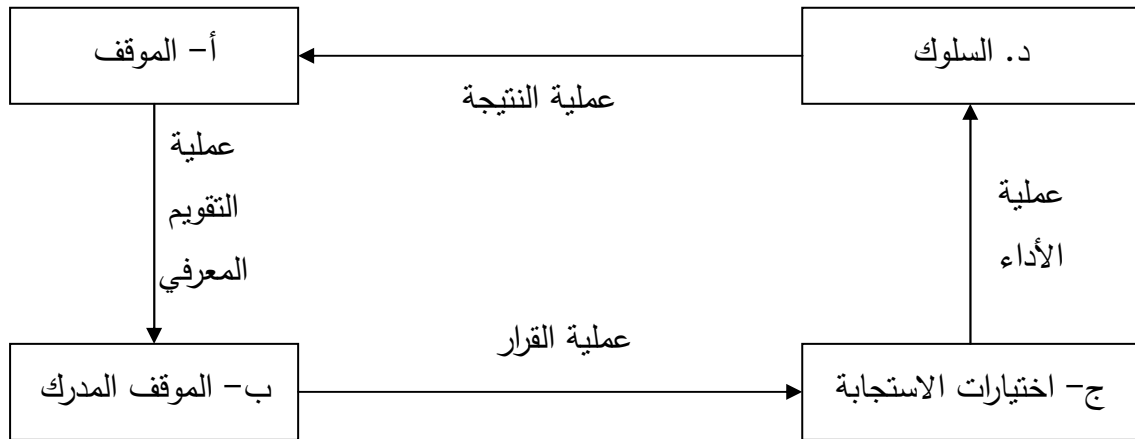
### 5.3 نظرية العمليات للضغط (Process Model Of Stress) 1976:

تهتم هذه النظرية التي صيغت من طرف (Mc Grath) سنة 1976 بالعمليات التي تحدث أثناء مواجهة الفرد للضغط، وقد حدد (Mc Grath) أربعة مراحل تشكل حلقة مغلقة وتبدأ هذه الحلقة بالظروف أو المواقف الموجودة في البيئة الطبيعية، فإذا أدرك الموقف من قبل الفرد على أنه يؤدي إلى نتائج غير مريحة، وإذا تركت المواقف هذه دون تعديل من قبل المجتمع يصبح بالفعل الموقف ضاغطا، ويلجأ الفرد إلى بعض الإستجابات الذاتية البديلة بهدف تغيير هذا الموقف وجعله أقل جهدا، وهذا ما يعطينا أربعة مراحل هي: عملية التقويم المعرفي، و تليها عملية إتخاذ القرارات، ثم عملية الأداء، وأخيرا عملية الحصيلة<sup>(2)</sup>.

وسوف نوضح في الشكل الموالي رقم (06) هذه المراحل والعمليات بشكل أكثر تفصيل.

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 316.

(2) نفس المرجع، ص 326.



الشكل (06) يوضح نظرية العمليات للضغط<sup>(1)</sup>.

(المصدر: Mc Grath, 1976, P 1356)

لقد ركزت نظرية العمليات للضغوط في تفسيرها على أربعة مراحل تبدأ بالموقف الضاغط ليليه إدراك الفرد لهذا الموقف، وبعدها يختار طرق الإستجابة التي تختلف من فرد لآخر وأخيرا سلوك الفرد نتيجة الضغوط التي تعرض لها، وبهذا تكون هذه النظرية قد أعطت أهمية لكيفية حدوث العمليات دون الإهتمام بالعمليات نفسها، كما أنها جعلت الضغوط تحدث بالمرور بهاته المراحل دون سواها بالرغم من أن هناك بعض المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد قد لا تمر بهذه المراحل أو تتجاوزها أو أنها تنتقل من مرحلة إلى أخرى دون مرحلة ما، فقد نستجيب للضغوط مباشرة بطريقة لإرادية كما أننا قد لا ندرك المواقف الضاغطة بصورة واضحة ودقيقة في بعض الأحيان.

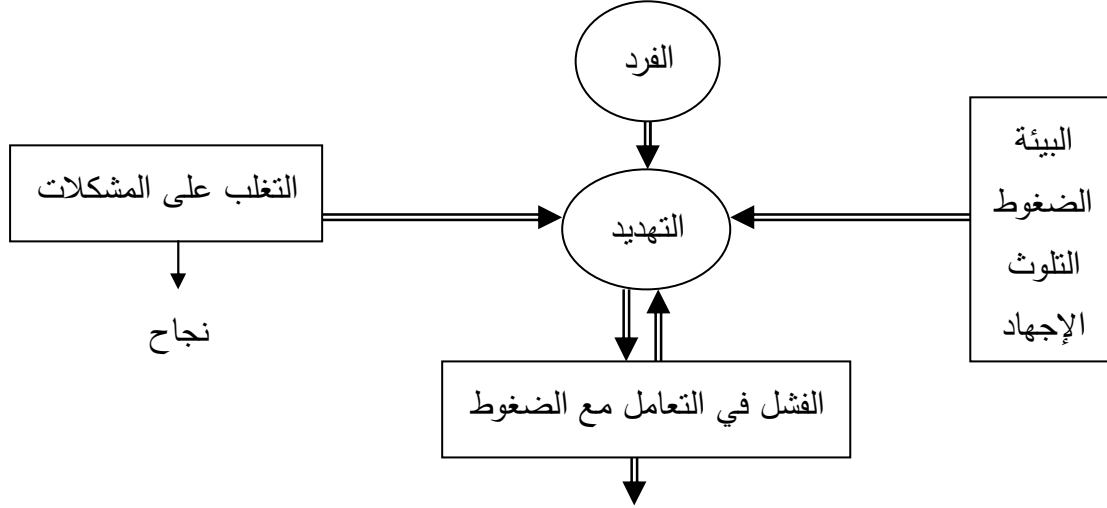
### 6.3 نظرية كوبر (Cooper):

يوضح كوبر أسباب وتأثير الضغوط على الفرد ويذكر أن بيئة الفرد تعتبر مصدر للضغوط مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد أو يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة فيشعر بحالة الضغط، ويحاول إستخدام بعض الإستراتيجيات للتوافق مع الموقف، وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات، وإستمرت الضغوط لفترات طويلة فإنها

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 326.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

تؤدي إلى بعض الأمراض كأمراض القلب والأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق والإكتئاب، وإنخفاض تقدير الذات<sup>(1)</sup>، والشكل التالي رقم (07) يرصد هذه النظرية.



الشكل (07) يوضح نظرية كوبر Cooper<sup>(2)</sup>.

لقد شملت هذه النظرية البيئية مختلف العناصر البيئية التي تؤدي إلى إحداث الضغط حيث إعتبرت البيئة من بين أهم مصادر الضغوط الأمر الذي يخلق نوع من التهديد في سلم الحاجات لدى الفرد، وبذلك تكون هذه النظرية قد أهملت باقي مصادر الضغوط كالمصادر الفردية والشخصية التي تلعب دورا محوريا في تفسير الضغوط، كما أنها ركزت على النتائج النفسية والسلوكية التي تمس الفرد متناسين تلك النتائج التنظيمية التي تتعلق بالمنظمة والفرد معا.

### 7.3 نظرية موراي (Muray):<sup>(3)</sup>

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على إعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، لذا فهو يعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو

(1) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 103.

(2) نفس المرجع، ص 103.

(3) نفس المرجع، ص 100.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي (Muray) بين نوعين من الضغوط هما: **ضغط بيتا (Beta Stress)**: ويشير إلى دلالات الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد، و**ضغط ألفا (Alpha Stress)**: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة يعينها، ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. إن هذه النظرية حاولت تفسير الضغوط على أساس بيئي بالإعتماد على كل من مفهوم الحاجة والضغط الذي هو ترجمة للبيئة، وبهذا يكون موراي قد أهمل الجوانب الأخرى في تفسير الضغوط كالجانب الفسيولوجي والجانب النفسي اللذين أشرنا إليهما فيما سبق.

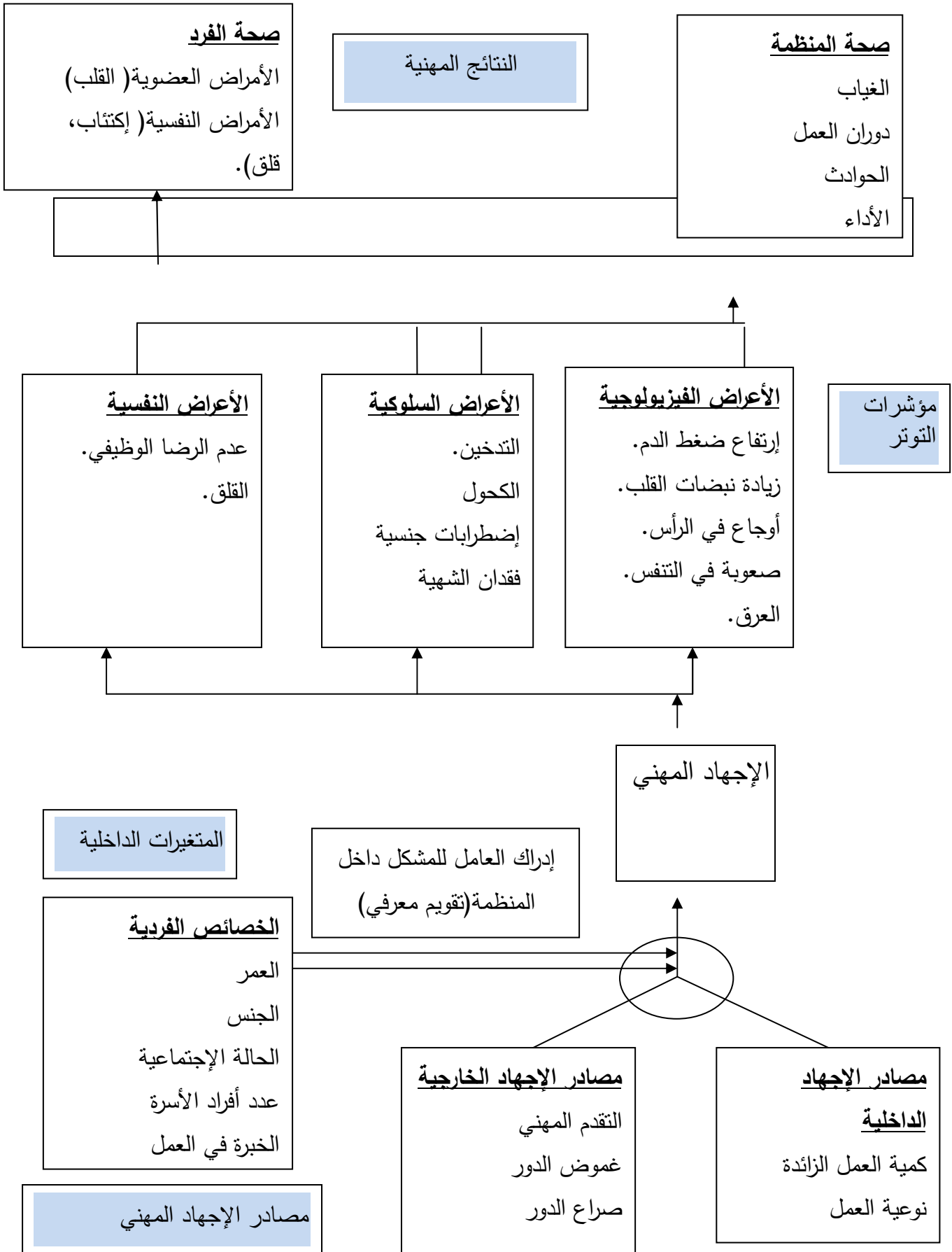
### 8.3 النظرية الإعتمادية (الشرطية) لضغوط العمل (Contingency Model Of Occupational Stress) 1986:

تعتمد هذه النظرية على مصادر ضغوط العمل الداخلية والخارجية وكيفية تقويمها معرفيا لدى الفرد، وهذا التقويم يتأثر بدوره بالفروق الفردية لدى الشخص والتي تقوم بدورها - الفروق الفردية- بتحديد الإستجابة ونوعيتها، ثم النتائج أو العواقب المهنية لضغوط العمل وتركز هذه النظرية على التفاعل الموجود بين هذه العناصر<sup>(1)</sup>، والشكل رقم (08) يوضح هذه النظرية بصورة معمقة.

تعتبر هذه النظرية من بين أهم النظريات في تفسير ضغوط العمل حيث تعد شاملة لمختلف عناصر ضغوط العمل ومصادرها وإستراتيجيات إدارتها، كما أشار كشرود إلى الفروق الفردية من السن والجنس والخبرة في العمل وعدد أفراد الأسرة وصفات الفرد التي تتأثر بها الضغوط تجعلها تختلف من فرد لآخر، ولعل هذه النظرية هي التي سوف نستعملها خلال دراستنا لضغوط العمل لدى الصحافي الجزائري، كونها تكتسي طابعا خاصا في ميدان العمل، وسنقوم بعرض أهم النظريات التي تناولناها في الشكل رقم (09).

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 326.

## الفصل الأول: ضغوط العمل



شكل رقم (08) يوضح النموذج الإعتيادي الشرطي لضغوط العمل (المصدر: عمار الطيب كشروود 1995 ص 330).

## الفصل الأول: ضغوط العمل

النظرية	الأساس	مفهوم الضغط	مصادر الضغط	طبيعة الضغط
النظرية القتالية 1944 (Basovity)	فيسيولوجي	قلق و إجهاد	البيئة	منبه و إستجابة
النظرية الحيوية الكيميائية 1956(Hans Selye)	فيسيولوجي	متغير غير مستقل	البيئة	إستجابة
النظرية التكميلية 1962 (Mechanic)	تكيفي	إدراك الفرد للمواقف الضاغطة	الفرد	إستجابة
النظرية المعرفية 1970 (Lazarus)	معرفي	تهديد	الفرد	منبه و إستجابة
نظرية العمليات 1976 (Mc Grath)	نفسي	إستجابة ذاتية	البيئة + الفرد	إستجابة
نظرية كوبر (Cooper)	بيئي	تهديد حاجات الفرد	البيئة	إستجابة
نظرية موري (Muray)	بيئي	موضوع بيئي	البيئة	منبه
النظرية الإعتمادية الشرطية عمار الطيب كشرود 1986	تكاملي	تفاعل	البيئة + الفرد	إستجابة

الشكل رقم (09) يوضح عرض لأهم نظريات ضغوط العمل<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> تم إنجاز هذا الجدول من طرف الباحث إعتقادا على المصادر السابقة.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

إن تطرقنا لمختلف النظريات التي حاولت تفسير الضغوط من جوانب مختلفة، كان وفق المصادر والمراجع المتاحة لنا، حيث حاولنا الإشارة إلى أهمها ذلك أن تنوع الدراسات والبحوث وكثرتها وتعددتها في مجالات علمية متنوعة، يجعل أمر التطرق إلى معظمها لا يسعنا في هذا المقام، وإن ما تميزت به مختلف النظريات التي أشرنا إليها أن لكل واحدة منها جانبها الذي إنطلقت منه وركزت عليه مهمة جوانب أخرى بحكم المجال العلمي الذي تم تناولها فيه، حيث كانت لكل نظرية ميزات خاصة والفريدة نظير أن لكل صاحب نظرية توجهه الخاص ومفهومه الخاص حول ضغوط العمل، سواء إنطلق من الجانب الفسيولوجي أو السيكولوجي أو الاجتماعي أو البيئي، فإذا كان باسوفيتي (Basovity) قد ركز على القلق في تفسيره للضغوط، مما جعله يتخذ من الأفراد نفس درجة التأثير بالضغط لإنعدام الفروق الفردية حسب رأيه، فإن هانز سيلبي (Hans Selye) كما هو معروف عنه إتخذ من إستجابة الجسم الفسيولوجية أساساً لنظريته، مما جعله يحصرها في الجانب الفسيولوجي للضغط مهملًا الجانب السيكولوجي ودوره في حدوث الضغط، في حين أن (Machanic) عندما طرح نظريته التكيفية ركز على التكيف مع المواقف والعوامل المجهدة إذ أن التحكم في هاته العوامل من شأنه تخطي الضغط بنجاح، وبذلك إهتم بالوسائل التكيفية مهملًا الطرق التي يتم بها إدراك الفرد للضغط الذي يتعرض له، أما لازاروس (Lazarus) فأكد على أهمية الإدراك في حدوث عملية الضغط مهملًا جوانب أخرى في الضغط كالتكيف ووسائل وإستراتيجيات إدارة الضغوط، في حين أن (MC Grath) الذي أتى بنظرية العمليات للضغوط فقد ركز على العمليات التي يقوم بها الفرد من أجل مجابهة الضغط، معلقًا ذلك على البيئة الطبيعية التي تحيط بالفرد، أما كوبر (Cooper) فقد حصر نظريته في حاجات الفرد متجاهلاً بذلك المصادر التنظيمية للضغط، وخصص موراي (Mutay) نظريته للجانب البيئي فقط، مبدياً الأهمية للظروف البيئية في إحداث الضغط، مهتمًا بالعوامل النفسية والاجتماعية التي تساهم في حدوث الضغط.

وتعد نظرية عمار كشرود (Kechrood) 1986 نظرية شاملة لأهم المصادر سواء كانت داخلية أو خارجية، والتي تلعب دوراً هاماً في حدوث ضغوط العمل، حيث يوضح كشرود في نظريته الكيفية التي يتم بها حدوث ضغوط العمل لدى الفرد ومؤشراته وأهم النتائج، وكذا

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

العواقب المترتبة على الفرد والمنظمة معا، إضافة إلى الأعراض النفسية، والسلوكية والفسولوجية التي تعقب ضغوط العمل، وهذا الإلمام الملاحظ في نظرية كشرود راجع ربما لأن هذه النظرية قد جاءت كنتاج للنظريات الأخرى والدراسات السابقة التي سبقته من قبل.

### 4. **تصنيفات الضغوط :**

يعتقد الكثير أن الضغوط بمختلف أنواعها هي سلبية في مجملها بالرغم من أن الدراسات التي تناولت الضغوط قد أكدت أن الضغوط تكون في بعض المرات والمواقف حافزا ودافعا للعمل أو للحياة، وتختلف التصنيفات التي أشارت إليها الدراسات في محاولة لتصنيفها من عالم لآخر، وسنشير لأهم تصنيفات الضغوط حسب بعض العلماء فيما يأتي:

#### 1.4 **تصنيف هانز سيلبي 1956 (Hans Selye):**

نظرا لأن الضغط هو نتيجة لتراكم الأحداث الضاغطة في حياة الفرد سواء كانت مرغوب فيها كالحصول على عمل أو غير مرغوب فيها ك وفاة أحد أفراد الأسرة، وإن كانت الأبحاث والدراسات تتفق على أن الضغط يغطي وضعيتين مختلفتين إحدهما إيجابية والأخرى سلبية وعليه يمكن تصنيف الضغط إلى نوعين من منظور سيلبي (Hans Selye) هما:

**1.1.4 الضغوط الإيجابية:** تتضح في المواقف السارة، التي تؤدي بالفرد إلى العمل بشكل منتج وتحرك فيه الدوافع أو ما يعرف بالإستثارة من خلال ما تفرزه الغدد من هرمونات وتتمثل الأحداث السارة التي تواجه الفرد في عدد من مناحي الحياة سواء بيئته الأسرية أو المدرسية أو المهنية أو الإجتماعية، والتي تكون مفيدة للإنسان من أجل التكيف مع الوسط الخارجي<sup>(1)</sup>.

**2.1.4 الضغوط السلبية:** وتتعلق بتلك الأحداث الخطيرة التي تهدد الإنسان وتسبب له توترا نفسيا وتعيقه على إشباع حاجاته وأهدافه وتعوق قدرته على التكيف، وتتمثل في مشاعر الحزن والهم والضييق والكرب، والنااتجة عن أحداث سلبية كالإفلاس المالي أو التسريح من العمل وغيرها من الأحداث السلبية التي ترتبط بالأمور الشخصية أو المدرسية أو المهنية أو

(1) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 96.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

الإجتماعية، سواء بشكل عادي أو بصورة مفاجئة وغير متوقعة، كتغير في حرارة الفرد بدون سبب واضح ومعروف أو وفاة عزيز أو التعرض لخسارة مالية<sup>(1)</sup>.

وسنشير في الجدول الآتي رقم (10) إلى الفرق بين الضغوط الإيجابية والسلبية.

الضغط السلبي	الضغط الإيجابي
1- يسبب انخفاضا في الروح المعنوية	1- يمنح دافعا للعمل
2- يولد ارتباكا	2- يساعد على التفكير
3- يدعو للتفكير في المجهود المبذول	3- يحافظ على التركيز على النتائج
4- يجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	4- يجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد
5- يشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقاطعه ويشوش عليه	5- يحافظ على التركيز على العمل
6- الشعور بالأرق	6- النوم جيدا
7- ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنه	7- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
8- الإحساس بالقلق	8- يمنح الإحساس بالمتعة
9- يؤدي إلى الشعور بالفشل	9- يمنح الشعور بالإنجاز
10- يسبب للفرد الضعف	10- يمد الفرد بالقوة والثقة
11- التشاؤم من المستقبل	11- التفاؤل بالمستقبل
12- عدم القدرة على الرجوع عند المرور بتجربة غير سارة	12- القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة

الشكل رقم (10) مقارنة بين الضغط الإيجابي والسلبي<sup>(2)</sup>.

(المصدر: عبد الرحمن أحمد بن محمد الهيجان، 1994).

(1) عبد الرحمن سليمان الطرييري: الضغط النفسي، ط1، مطابع شركة الصفحات الذهبية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994، ص 15.

(2) حمداش نوال: المرجع السابق، ص 98.

### 2.4 تصنيف ألفن توفلر (Alvin Toffler):

قام ألفن توفلر (Alvin Toffler) بعرض عدد من الأعمال المختلفة حول الضغوط الناتجة عن الحياة العصرية، والتي قام بحصرها في عدة نقاط متعلقة بالحياة بصفة عامة وتمثل في: (1)

- سرعة الزمن.
- زيادة المعلومات والاتصالات.
- الحاجة لما هو جديد (المستجدات).
- إرتفاع عدد السكان.
- إرتفاع عدد سكان المدن.
- الإنتاج والإستهلاك.
- سرعة النقل وسرعة السيارات.
- سرعة الإختراعات والإبتكارات.
- إقامة مؤقتة.
- شركة (إمكانية التسريح).
- عدم تجنيد الأهداف.
- بعد مكان الإقامة عن مكان العمل.
- تنقل جغرافي إجتماعي عائلي.
- قطع العلاقة مع فريق العمل.
- الحاجة للتغير في كل خروج وتنقل.
- تزايد الدورة المدرسية.

(1) Chalvin Dominique : *Faire face aux stress de la vie quotidienne*, édition ESF, Paris, 1985, P 36.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

- حل الروابط الأبوية والعائلية.

### 3.4 تصنيف جورج كوهلريز (Georges Kohlriser):

قدم كوهلريز (Kohlriser) ستة عوامل يمكن تصنيف الضغط بها وهي<sup>(1)</sup>:

1- الفقدان: وهو العامل الأكثر أهمية عند كوهلريز ويتمثل في:

- فقدان شخص لك صلة وعلاقة به مثل الموت، الطلاق.

- وفي الحياة المهنية نجدنا مملوءة بالفقدان كفقْدان نظام تسيير الإطارات.

- وفي المدرسة نجد الأطفال الذين يعجزون أصدقائهم في المدرسة.

2- الهدف المرتقب والقيم: تمثل هدف معنوي متعارض مع الأهداف التي يجب إتباعها في الحياة المهنية.

3- العلاقات الصعبة مع الآخرين: مثل مشاكل الإتصال وسوء الفهم بسبب الضغط.

4- التوحد وغياب العلاقات: مثل عدم الإشتراك مع الآخرين في الوسط الجماعي أو مع الجماعة.

5- المشاكل اليومية: كعدم وجود مستودع للسيارات أو التأخرات اليومية أو الفشل المهني أو كذلك الإجتماعات الدورية.

6- وتيرة الحياة السريعة: بسبب ضيق الوقت في المدن الكبرى كالذهاب إلى العمل بسرعة وتناول الأكل بسرعة والإستجابة للمتطلبات بسرعة.

### 4.4 تصنيف جروس 1970 (Gross):

قام جروس (Gross 1970) بتصنيف الضغط وفقا لمظاهره إلى نوعين هما:

- الضغط الفسيولوجي: الذي يقترن بالتغيرات الجسمية والكيمائية.

- الضغط النفسي: الذي يتعلق بإضطرابات وجدانية ونفسية.

<sup>(1)</sup>Chalvin Dominique : Op.cit, P 35.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

وقد أشار أحمد عزت راجح إلى أنه ليس من اليسير التمييز بين هذين النوعين ذلك أن "ليس هناك نشاط جسمي خالص وليس هناك نشاط ذهني خالص، فكل نشاط جسمي يصحبه نشاط نفسي ويرتبط به ارتباطاً وثيقاً، وبعبارة أخرى فالإنسان حيث يتأثر بالبيئة ويستجيب لها، فإنه لا يستجيب لها بجسمه فقط، ولا بنفسه وعقله فقط، إنما يستجيب لها بأجمعه أي بجسمه ونفسه في آن واحد"<sup>(1)</sup>.

لقد إنطلقت معظم التصنيفات التي تناولت الضغوط من مسلمات مختلفة بنى عليها أصحابها تصنيفاتهم، حيث قسمها هانز سيللي إلى ضغوط إيجابية مفيدة وأخرى سلبية ضارة، وذلك على أساس نتائجها خاصة على جسم الإنسان من منطلق فسيولوجي بحت أما ما قام به ألفن توفلر بتعداد الضغوط فكان على حسب درجات تأثيرها ومساهمتها في حدوث الضغوط من الأكبر إلى الأقل، في حين أشار جورج كوهلريز إلى تصنيفه للضغوط على أساس سيكولوجي بحت دون الإشارة إلى مختلف الجوانب الأخرى، مركزاً على فقدان والهدف المرتقب والقيم، وذهب جروس إلى تصنيف الضغوط إلى ضغوط نفسية وضغوط فسيولوجية على أساس طبيعتها مع العلم أن هذه الضغوط قد تكون إيجابية أو سلبية، مع العلم أنه من الصعب تحديدها وذلك لكون الإنسان كل متكامل يصعب فصل الجسم عن النفس، ولعل هذا ماجعل تصنيفات الضغوط المختلفة فريدة من نوعها، كل أشار إلى تصنيفه على أساس يختلف عن أساس الآخر، وهو ما جعلها إثراء للتراث النظري كما ستكون الدراسات المستقبلية مجالاً مفتوحاً للبحث والتدقيق لإعطائنا تصنيف شامل للضغوط وجواب كاف لمختلف أسئلتنا في ميدان ضغوط العمل.

### 5. مصادر ضغوط العمل:

أضحت ضغوط العمل اليوم متواجدة في مختلف بيئات العمل التي يتواجد فيها الإنسان مما جعل أي مهنة لا تخلوا من الضغوط، هذه الأخيرة تتسبب فيها جملة من العوامل أو المصادر التي تؤدي لحدوثها، مع العلم أن هذه المصادر بقدر ما تختلف من مهنة لأخرى بقدر ما تتواجد فيها بدرجات مختلفة سواء في التأثير أو النتيجة، وغالبا ما يشار إليها في

(1) أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط10، الكتاب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 26.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

اللغة الإنجليزية بـ (Stresses) أو (Pressure)، والتي تعرف بأنها الجوانب المختلفة المتعلقة ببيئة العمل التي تسبب الضغط، ومن خلال إطلاعنا على التراث النظري الذي تناول ضغوط العمل نجد الإختلاف الواضح في تقسيمها وتبويبها ودرجة التركيز عليها، فإن كان هناك من قسمها إلى أكثر من خمسين مصدر، فإن هناك من قسمها إلى مصدرين فقط بالرغم أن كل التقسيمات أشارت إلى معظم الأسباب ولو بدرجات مختلفة، وسنركز في دراستنا إلى تبويبها إلى مصدرين أساسيين: مصدر عام مرتبط بالحياة اليومية للعامل والعلاقات التي يعيشها بمختلف أنواعها، ومصدر تنظيمي يتعلق بالمنظمة التي يعمل بها كالبيئة الفيزيولوجية والمهنية ومتطلبات المهام والدور الذي يقوم به، وهو ما سنأخذ به خلال إشارتنا لمجمل مصادر ضغوط العمل فيما يلي:

**1.5. المصادر التنظيمية:** يقصد بالمصادر التنظيمية تلك العوامل التي ترتبط بالمنظمة وتتعلق بها، وتتسبب في تعرض الفرد داخل المنظمة إلى ضغوط العمل، وسنشير لأهم المصادر التي تكلم عنها علماء الإدارة والسلوك التنظيمي فيما يلي:

### **1.1.5 المتطلبات الفيزيولوجية:**

يشمل المحيط الفيزيولوجي العديد من العوامل والمثيرات التي تؤثر على الفرد سواء من الناحية الجسمية أو الناحية النفسية، ومن بين هذه العوامل المناخ وحوادث الكوارث والتلوث والتصحر والفيضانات والضوضاء والضجيج والأخطار الصناعية والكيميائية، فسلوك الإنسان هو نتيجة تفاعل الشخصية مع البيئة لذلك نشير أن عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر الضغوط عليه، والتي تؤدي في حالة إستمرارها إلى إختلال التوازن في الصحة الجسمية والنفسية للفرد<sup>(1)</sup>، فالبيئة الفيزيولوجية تلعب دورا هاما في إحداث ضغوط العمل في منظمات العمل في عصرنا الحالي، وسنتطرق إلى أهم هذه المصادر التي تحيط بالعامل في المنظمة كالإضاءة، التهوية وتلوث الجو، الأجور والحوافز، والأمان الوظيفي، فيما يأتي:

(1) علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2003، ص 118.

### 1.1.1.5 الإضاءة:

تعد الإضاءة الجيدة من أهم ظروف العمل، حيث أنها تساعد على زيادة الإنتاج وتخفيض التعب، وبالتالي فهي لا غنى عنها بالنسبة لصحة وسلامة وكفاءة العمال فالإضاءة غير المناسبة توقع ضعفا في مقدرة العيون على الإبصار وزيادة في نسبة الحوادث، فقد أثبتت الدراسات أن معدل الحوادث يزداد بنسبة 25% في حالة الإضاءة غير الكافية بالمقارنة بالإضاءة العادية، فالإضاءة الجيدة تعين الفرد على رفع مستوى إنتاجيته وبذل مجهود أقل، وتسبب الإضاءة السيئة شعورا بالإنقباض في نفوس الآخرين وزيادة التعب و الخطأ<sup>(1)</sup>، وتوفير الإضاءة الجيدة في العمل يعني تقليل إجهاد العين فمقدار الجهد للعين يتناسب مع شدة الإضاءة، فالإضاءة الجيدة تعني الإضاءة التي لا تجهد العين<sup>(2)</sup>، وإذا تعرضت حاسة البصر إلى زيادة أو نقصان في شدة الإضاءة فإنها تحدث نوعين من الضغوط هما:<sup>(3)</sup>

#### 1.1.1.1.5 الضغط البصري:

هناك نوعان منه أحدهما الضغط الناتج بسبب تقلص عضلات تكيف العين للرؤية عند النظر إلى الأضواء الدقيقة، وعندما تكون الإضاءة من زاوية واحدة وشديدة، أما النوع الثاني فينتج بسبب الشبكية نتيجة لتبدل الإضاءة سواء كان خلال فترة زمنية طويلة أو في بيئة العمل عند الانتقال من موقع لآخر، وأهم أعراض الضغوط هي:

- الإحساس بحرقة العين مع زيادة الدمع وإحمرار العين والملتحمة.
- إزدواج الرؤية ونقصان القدرة البصرية ونقص قدرة الشعور بالتباين بين الأجسام المضيئة، إضافة إلى نقص سرعة تحصيل الرؤية.

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 197-198.

(2) حكمت جميل: الإضاءة وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (12)، المعهد العربي للثقافة العالمية

وبحوث العمل، بغداد، العراق، ص 03.

(3) نفس المرجع، ص 75-77.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### 2.1.1.1.5 الضغط العصبي:

ويحدث هذا في الأعمال التي تتطلب مراقبة مستمرة أو تركيز الإنتباه، فالضغط هنا يؤدي إلى نقص في سرعة ردود الفعل وتبطئ الحركات وتظهر العلامات التالية:

- شعور عام بالمرض وضعف الحركات العامة.
- إزدیاد الصداع والدوار والإصابة بالأرق.

وقد أظهرت إحدى الدراسات التي درست أثر الإضاءة على الضغوط أنه كلما إزدادت الإضاءة إزداد الإنتاج وقل الضغط.

### 2.1.1.5 الضوضاء:

غالبا ما يلاحظ في الأماكن التي تكثر فيها الضوضاء أن العاملين يشعرون بسرعة ويتميزون عن الآخرين بنوع من العصبية لأمر بسيط جدا، لذلك تلعب الضوضاء دورا كبيرا في التأثير على وظائف الجهاز العصبي بشكل عام مما يؤدي إلى إنخفاض الإنتاجية وزيادة في الأخطاء عند أداء الواجب، لذا يمكن القول أن الضوضاء تخفض الإنتاجية وتسيء إلى نوعيتها وأنها تتطلب زيادة في الإرادة والإنتباه والجهد العقلي والتوتر العضلي<sup>(1)</sup>.

هذا ما يؤدي إلى خلق ضغوط العمل لدى العامل في المنظمة، فالضوضاء العالية تشعره بنوع من القلق والضغط والتوتر الذي يؤدي إلى أن يكون مجهدا مهنيا، وعادة ما تظهر آثار الضوضاء في سرعة تعب الأفراد وملهم من العمل وفي أعصابهم المتوترة، وفي عدم الرغبة في العمل ومحاولة ترك العمل، وتدل الدراسات أن العمل في الضوضاء يكلف أكثر من ناحية إستنفاد الطاقة والجهد من العمل في الجو الهادئ، كما تدل التجارب أن الضوضاء لا يكون ضررها ملحوظا في إنتاجية العمال الذين يقومون بأعمال حركية بسيطة، وإن كانت تنقص دائما وإلى حد ما في الكفاية من الإنتاجية، كما وجد أن الضوضاء العالية خاصة غير المنتظمة والتي تصدر من الآلات تتناسب آثارها الضارة طرديا مع صعوبة العمل وأثبتت بحوث كثيرة أن تأثير الضوضاء في الأفراد يتوقف على وجهة نظره، ودلالاتها عنده

(1) حكمت جميل: الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (04)، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية،

بغداد، العراق، 1980، ص 27-28.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

مما يدل على أن العوامل النفسية تؤثر على تحديد مفهوم الضوضاء، وتبين أن الفرد إذا اعتقد أن الضوضاء تعوقه وتعطله قلّ إنتاجه، أما إذا اعتقد أن الضوضاء تقوي له العمل زاد إنتاجه، كما أن الأفراد يستطيعون أن ينتجوا في الضوضاء قدر ما ينتجونه في الهدوء بشرط أن تكون دوافعهم إلى العمل قوية وأن يبذلوا جهداً أكبر<sup>(1)</sup>، وهذا ما يجعل الضوضاء تحمل بعدين بعد إيجابي وبعد سلبي حسب الطريقة التي يتعامل بها العامل وطبيعته شخصيته.

### 3.1.1.5 التهوية وتلوث الهواء:

تؤثر التهوية تأثيراً كبيراً في أداء الفرد ونشاطه وسلوكه عموماً، وتبين أنه إذا زادت سرعة حركة الهواء إلى 147% قدما في الدقيقة فإن راحة العمال وكفائتهم تزداد، كما تبين من خلال الدراسات أن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضيق والتفكير في ترك مكان العمل، وأن الآثار الضارة لسوء التهوية لا تعزى إلى تناقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع إلى ركود الهواء<sup>(2)</sup>، كما يعد تلوث الهواء داخل العمل من الأسباب المهمة لضغوط العمل حيث يترك آثاراً سلبية على صحة المورد البشري كأمراض الجهاز التنفسي التي تجعل العامل يشعر بعدم الأمان الوظيفي<sup>(3)</sup>، وبذلك تساعد التهوية في إختلال التوازن لدى الفرد العامل مما يؤدي إلى ظهور الأعراض الناتجة عن شعوره بضغوط العمل.

### 4.1.1.5 الأجور والحوافز:

تعتبر الأجور والحوافز المصدر الأساسي لدخول الأفراد للمنظمات المختلفة، وعلى الأجر يتوقف المركز والمكانة للفرد بين زملائه في العمل، وباعتبار الأجر من أهم البواعث المالية التي يتم عن طريقها إشباع الحاجات الأساسية للأفراد اللازمة للمحافظة على بقائهم واستمراريتهم في عطاءهم للعمل، ومما لا شك فيه أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً وعيناً، وعماً إذا كان هذا الأجر يتناسب مع

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 200-201.

(2) نفس المرجع، ص 199.

(3) أحمد جادت عبد الوهاب: السلوك التنظيمي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 87.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

الجهد الذي يبذله في العمل، وعدم كفاية الأجر يعتبر من أهم مصادر الضغوط التي تواجه الفرد في عمله، إذ يترتب عليها أن يصبح الفرد شارد الذهن والتفكير نحو كيفية إشباع حاجاته من أجر غير كاف مما يؤدي إلى التأثير السلبي على الحالة النفسية للفرد الأمر الذي يترتب عليه إرتفاع معدل دوران العمل وترك العمل، وما ينتج عن ذلك من عدم إستقامة وإنتظام برامج التصنيع نتيجة لعدم إستقرار أحوال العاملين مما يكون له مردود سلبي على ناتج أعمال المنظمات المختلفة<sup>(1)</sup>، ولعل عدم وضوح وإختلاف الإستراتيجيات في دفع الأجر وتقييم الأجر يدفع الكثير من العاملين إلى تغيير وظائفهم بحثا عن الأجر والإستقرار.

### 5.1.1.5 الأمان الوظيفي:

إن أحد مصادر ضغوط العمل التي تزايد الإهتمام بها في بداية السبعينات هو الأمان الوظيفي، ويرتبط الأمان الوظيفي بمدى وجود فرص مناسبة للترقية إلى مناصب أعلى ومدى عدالة الأسس التي يعتمد عليها في الترقية، بالإضافة إلى معوقات الطموح وعدم التأكد من المستقبل المهني والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد، وتشير الدراسات إلى أن وجود فرص مناسبة للترقية في المستقبل يترتب عليه رفع معنويات الأفراد وإنخفاض معدل الدوران والغياب والتأخير وإرتفاع الإنتاجية والرضا الوظيفي<sup>(2)</sup>، ويرى فيليبس أن التعرض للضغوط المتواصلة ومتعددة المصادر من الممكن أن تتولد عنه درجة كبيرة من الشعور بعدم الأمان والمعاناة من الإضطراب النفسي والبدني كليهما<sup>(3)</sup>، حيث أن غياب الضمان الإجتماعي مثلا يعد من بين العوامل التي تهدد الإستقرار الوظيفي لدى بعض المهن ما يدفع أصحابها على البحث عن بديل خاصة أولئك الذين تعودوا على الروتين ويكرهون التغيير.

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 201-202.

(2) نفس المرجع: ص 203.

(3) إبراهيم عبد الستار: المرجع السابق، ص 113.

### 2.1.5 متطلبات المهام:

يدل العمل على المهام التي يقوم بها الفرد في مجال معين، فالعمل هو مجموعة من المهام التي يؤديها العامل سواء كان مديرا أو موظفا، وكل مهمة تتكون من عدة نشاطات ومتطلبات تسبب له ضغطا، وأكدت الدراسات وجود علاقة بين نوع المهنة والضغط، فالمهن تختلف في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه<sup>(1)</sup>.

كما أشارت دراسات أخرى إلى وجود علاقة متبادلة إيجابية ومتعادلة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة مثل الراتب، الضغط، مما دفع الباحثين إلى إجراء دراسة دقيقة لعناصر كل وظيفة على حدى مثل التنوع وحرية إتخاذ القرارات والتغذية المرتدة، وعلاقتها بالنتائج المترتبة عن الضغط النفسي<sup>(2)</sup>، وسنعرض فيما يأتي أهم متطلبات المهام:

**1.2.1.5 عبء العمل:** إن أي عمل صعب ومعقد ينتج عنه أعراض مختلفة للضغط النفسي والجسمي كما توصل بريسلا (Bresler) وزملائه لذلك، وكما أشار إليه كوبر (Coper) وتفرق حمداش نوال بين نوعين من عبء العمل، هما<sup>(3)</sup>:

**1.1.2.1.5 العبء الكلي للعمل:** يقصد به أن يكون للفرد العامل من الوظائف والنشاطات لإنجازها في وقت محدد وتدفق العمل الروتيني مع متطلبات الوظيفة أحادية الجانب وذات إهتمام سطحي، وقد بينت نتائج دراسة وليام هندركس (W. Hendrix) "إن من الأسباب التي تمت دراستها، ومنهم الممرضات والأطباء وكثرة العمال، وحجم المسؤوليات مما يعوق قدرة الفرد على الوفاء بالتزاماته"، كما أن قلة العبء العمل تؤدي إلى الشعور بالقلق والإهمال وعدم أهمية الفرد في المنظمة.

**2.1.2.1.5 العبء الكيفي للعمل:** نعني به أن يكون محتوى الوظيفة معقد جدا أو أن إستقبال المثيرات مبالغ فيه أو نادرا أو غير منتظم أو لا يمكن التنبؤ به وعدم وجود فرص

(1) علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، دار الكتاب الحديث، برج الصديق، الكويت، 2000، ص 37.

(2) أندرو سيزلاقي، و، د، ج، ولاس: المرجع السابق، ص 183.

(3) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، مجلة العلوم الإنسانية، ع 21، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، جوان 2004، ص 21-23.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

للإبتكار والإبداع وإنعدام السيطرة على سرعة العمل أو وسائله، ذلك إنه كلما كان العمل معقداً عند مستوى كبير إستلزم حد متقدم ودرجة عالية من المهارات والكفاءات للقيام بالمهام وأداء العمل بشكل مناسب قد لا يتوفر عليها الفرد، مما يوقعه تحت تأثير الإجهاد المهني وهكذا نجد أن عبء العمل سواء كان ذلك من خلال كميته أو نوعيته أو كليهما، يشكل مصدراً من مصادر ضغوط العمل لا يستهان به ولا يجب إغفاله أو التقليل منه.

### 2.2.1.5 فترة العمل (ورديات العمل):

تعتبر ساعات العمل من مصادر ضغوط العمل وذلك راجع إلى أن عدم تنظيم ساعات العمل يؤدي إلى إصابة الفرد بالإجهاد والتوتر بالإضافة إلى أن طول ساعات العمل اليومي يؤدي في كثير من الأحوال إلى إرهاق، وملل الفرد وضعف صحته، ويصوره البعض على أنه نوع من الإستنزاف التدريجي لصحة الفرد، فطول ساعات العمل يؤثر على علاقة الفرد بأسرته لأنه يضطر إلى أن يقضي قدراً كبيراً من الوقت في العمل للإنتهاء من متطلبات وظيفته<sup>(1)</sup>، فتوسع النسيج الإجتماعي والإقتصادي والتنظيمي فرض قسط كبير من النشاط البشري على مدار ساعات اليوم جعل العامل يعمل في وريديات على مدار اليوم الكامل أو في وريديات (وردية الصباح 6-14 سا، ووردية المساء 14-22 سا، ووردية الليل 22-6 سا) لا تتماشى والتغيرات البيولوجية النفسية للعامل، ومن هنا نبدأ الإحساس بالإجهاد، وللتقليل من هذا النظام توصل المختصون في الولايات المتحدة الأمريكية إلى تعديله، وإيجاد نظام آخر يتلخص في تقسيم العمل، إلى ثلاث وريديات هي (وردية الصباح 8-16 سا، ووردية ما بعد الظهر 16-24 سا، ووردية الليل 24-8 سا)، وتبين أن هذا النظام المعمول به أكثر رضا من الناحية الفيزيولوجية والإجتماعية، إذا أن لكل ووردية تسمح للعامل بتناول وجبة على الأقل مع أسرته، وساعات النوم أحسن تنظيم خاصة فيما يتعلق بوردية الصباح وكذلك الليلية، ولما كانت أي وظيفة تستلزم نظرياً نوعاً معيناً من العمل، فإنه تعين على المسؤولين والمختصين تصميم المناصب بشكل يضمن للعامل تكيف أحسن وتنبهها عضلياً مناسباً<sup>(2)</sup>

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 196.

(2) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 23-25.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

مع العلم أن هناك بعض المهن يصعب فيها تحديد وريديات العمل نظرا لخصوصياتها وطبيعتها والتي من بينها مهنة الصحفي.

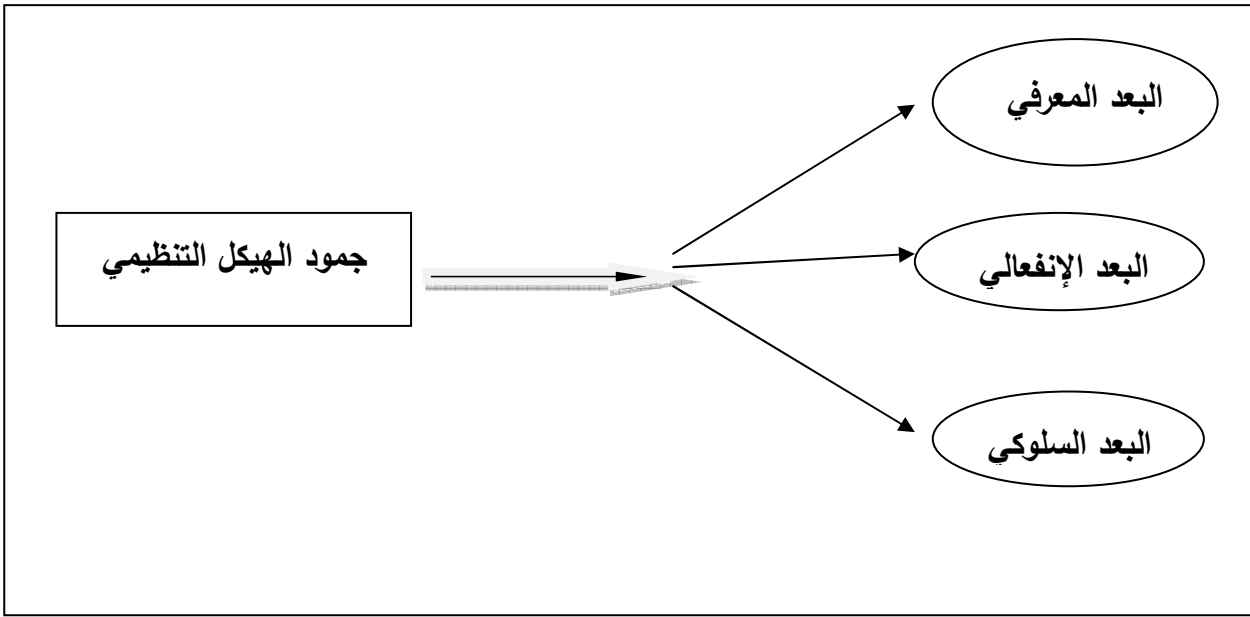
### 3.2.1.5 الهيكل التنظيمي:

إن موقع الفرد داخل التنظيم هو المحدد لنوع مسببات ضغوط العمل الذي يتعرض لها كما أن شكل الهيكل التنظيمي والمركزية الشديدة والإفراط في التخصص، وتقسيم العمل ونطاق الإشراف غير الملائم والإعتماد الزائد بين وحدات المنظمة من العوامل المسببة لضغوط العمل، ولأن أي تغيير غير محضر له، ومعلن عنه من قبل المسؤولين عليه داخل التنظيم يولد لدى العاملين حالة من عدم الإستقرار والشك والتخوف، والمقاومة، ونمير أربعة جوانب أساسية ترتبط بالتغيير ضمن الهيكل التنظيمي وهي: (1)

**1.3.2.1.5 التغيير التكنولوجي:** يعمل التطور غير المبرمج على تهميش وتحديد الأفراد المحافظين والمحاظين التقليديين الراضين للتغيير، كما أن هذا التطور والرفض إذا لم ينتبه إليه المسؤولين داخل التنظيم قد يتحول إلى توتر وقلق وتذمر بين العمال ، فإن لم يبادروا لعلاجه يتحول إلى صراع وتخريب وتدمير.

**2.3.2.1.5 التغيير التنظيمي:** كثيرا ما يصاب الهيكل التنظيمي للمؤسسات بالجمود حيث تثبت الأوضاع وتجهد الوظائف والأشخاص لفترات طويلة من الزمن، ومن هنا تتحدد إطرارات السلطة وحدود العمل ومهام التنفيذ بشكل يكاد يكون شخصي فيصبح الإرهاب الإداري والتعسف الوظيفي أسلوب ونظام حاكم ومسيطر على المنظمة وعلى أسلوب العمل فيها، ومن هنا يتولد الضغط في العمل المبين في الشكل رقم (11) الذي يأخذ ثلاثة أبعاد.

(1) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 32-37.



الشكل (11) يوضح أبعاد ضغوط العمل الناجمة عن جمود الهيكل التنظيمي<sup>(1)</sup>.

**3.3.2.1.5 التغيير في الواجبات الوظيفية:** تسعى المؤسسات إلى التغيير في المهام الوظيفية لمكوناتها البشرية محاولة منها لكسر الجمود الذي أصاب التنظيم وتفكيك مراكز السلطة والقوة التي استولت على التسيير وإتخاذ القرار، ومن هنا تواجه بمقومات تتفاوت قوتها وقوة جماعات الضغط (نقابات عمالية، إتحادات مهنية، منظمات سياسية)، وأصحاب المصالح في عدم التغيير، وتتشكل جماعات الضغط وأصحاب المصالح وتتدعم قوتها بشكل مستمر في المؤسسات والشركات وتسبب إرهاقا وإجهادا وإستنزافا لقوى العمل في هذه المؤسسات لما تمارسه من ضغوط قوية، وتتفاوت حدتها وفقا لحجم التهديد الذي تمثله المصالح الخاصة بها.

**4.3.2.1.5 التغيير الإنساني:** الإنسان بطبيعته مخلوق متغير الرغبات والإحتياجات وما قد يلائمه اليوم، يمكن أن يرفضه غدا، وما لا يقبله اليوم قد يناسبه غدا، وتوجد هناك حواجز وقيود تحد من قدرة الفرد على التكيف والتوافق مع المتغيرات المختلفة، ولعل أهم قيود التكيف المولدة للضغط في العمل هي: الدخل في العمل، الرئاسة في العمل والهدف من العمل.

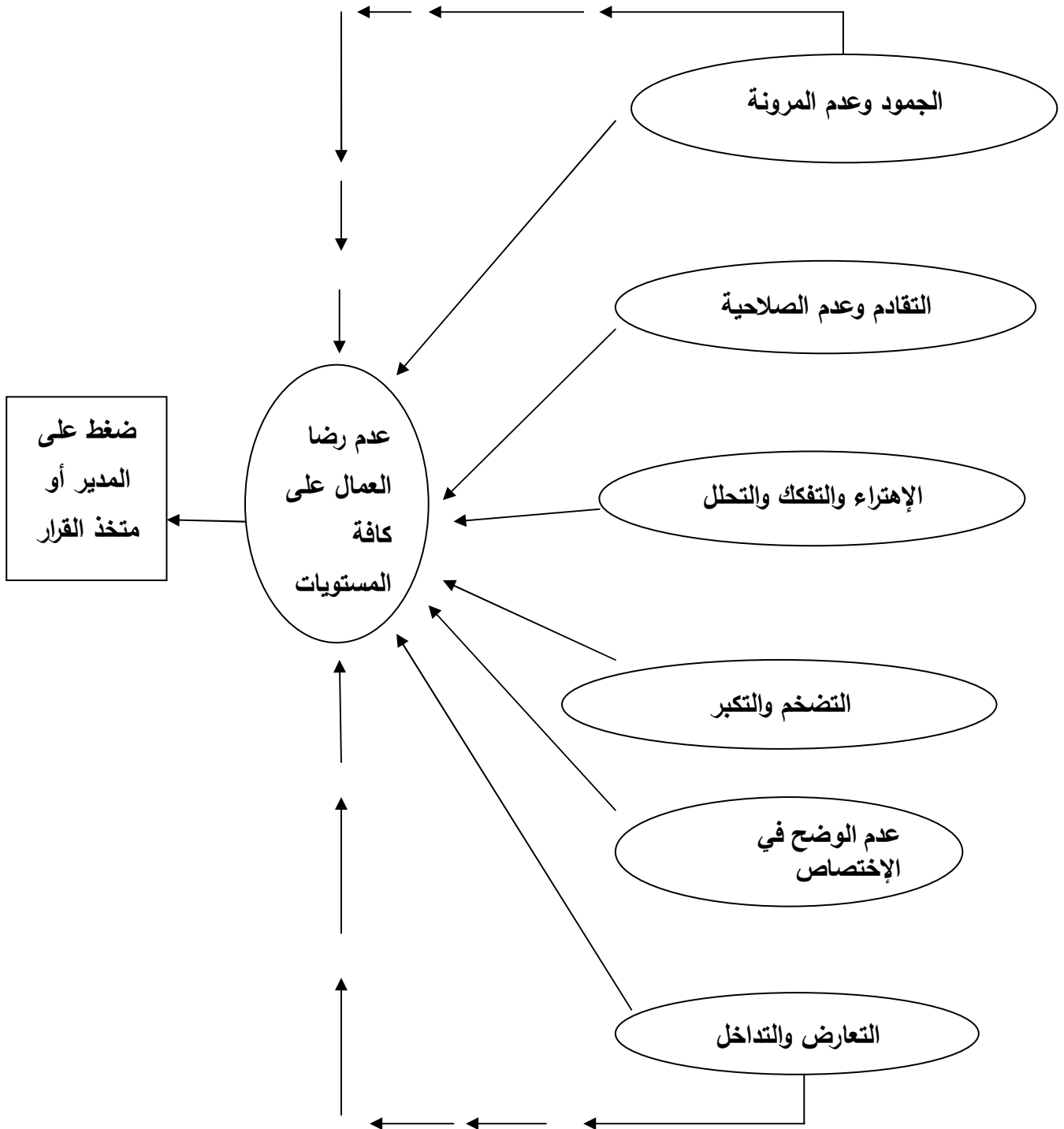
(1) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 34.

### 4.2.1.5 الهيكل الإداري:

يمثل الهيكل الإداري للمنظمة الهيكل العام الذي تتفاعل في نطاقه كافة الموجودات والإحتياجات، فإذا كان الهيكل الإداري يتصف بالجمود والتحجر وعدم قابليته للتكيف مع التغيرات، فإنه من المتوقع حدوث حالة إنفصام بين الفرد ووظيفته وبينه وبين طموحاته في الترقى والإستمرار في العمل، ومن ثم يرتفع معدل دوران العمالة الدال على عدم رضا وتوتر وضغط، أما إذا كان الهيكل الإداري يتصف بالتقادم وعدم مسابرة للعصر، فإنه بالطبع لا يصلح للتكيف مع الجديد في عالم الإدارة ومع المخترعات التكنولوجية الحديثة فضلا عن هرب الأفراد منها، والإنضمام إلى المنظمات المنافسة، وقد يتصف الهيكل الإداري بالإهتراء والتفسخ والتفكك والتحلل الناجم عن غياب المسؤولية، وميوعة الإختصاصات، وعدم المحاسبة وتعدد السلطات فضلا عن سيطرة تنظيماتها الغير الرسمية المعارضة، كما قد يؤدي إصابة الهيكل الإداري بالتضخم وإزدياد أحجام الوظائف وتتنوع الإختصاصات وإرتفاع أعداد العاملين إلى وقوع كل منهم في أسر البطالة المقنعة، كما يؤدي عدم الإختصاص والتعارض والإزدواجية والتداخل إلى زعزعة الثقة في المنظمة وإلى زيادة تكاليف التشغيل وإلى تدني الدخل، ومن ثم عدم رضا العاملين على كافة مستوياتهم بالمنظمة، وبالتالي إلى ضغوط متباينة ومتفاوتة على المدير أو متخذ القرار الإداري<sup>(1)</sup>، والشكل رقم (12) يوضح مختلف المصادر المساهمة في ضغوط العمل للهيكل الإداري.

(1) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 35-37.

## الفصل الأول: ضغوط العمل



شكل رقم (12) يوضح مصادر ضغوط العمل للهيكل الإداري<sup>(1)</sup>.

(1) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 38.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 3.1.5 متطلبات الدور:

يمكن تعريف الدور على أنه "عبارة عن توقعات معينة يتوقعها الرؤساء والزملاء والمرؤوسين من الفرد بحكم مركزه في وظيفته"، وهذا الدور الذي يلعبه الفرد في المنظمة له عدة سمات من أهمها:

- أن الدور لا يتم تحديده على أساس شخصي، فالتوقعات المطلوبة بالنسبة لأداء وظيفة معينة هي التي تحدد التوقعات وليست الخصائص الذاتية لفرد معين.
- أن تلك التوقعات تتعلق بتصرفات سلوكية مرتبطة بتلك الوظيفة.
- أن هناك صعوبة في تحديد أبعاد الدور نظرا لأن هناك إختلاف كبير بين تصورنا لما يريده الغير منا وتصورهم هم لما يتبقى أن نقوم به في الواقع العملي.
- أن أبعاد الدور يمكن للفرد إستيعابها بسرعة كما يمكنها أن تحدث تأثيرا سريعا في سلوكه.

إن توقعات الدور تفرض على الفرد أدائها تحت مستوى متوسط من الضغوط، ولذا فإن الضغوط تزداد إذا كانت تلك التوقعات متعارضة مع بعضها البعض أو متعارضة مع توقعات الشخص نفسه أو متعارضة مع قيمه الشخصية، وهنا ينشأ ما يسمى بصراع الدور أما إذا كانت تلك التوقعات يشوبها الغموض وعدم الوضوح، وهنا يحدث ما يسمى بغموض الدور، أما إذا كانت تلك التوقعات تفرض على الفرد أعباء فوق طاقته وقدراته فهذا ينشأ ما يسمى بعبء الدور، وبالتالي ينشأ عن علاقات الدور ثلاثة أنواع، والتي يمكن إجمالها في الجوانب التالية:<sup>(1)</sup>

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 186-187.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 1.3.1.5 صراع الدور:

يحدث صراع الدور إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فالفرد الذي يتعرض لموقف معين يفرض عليه متطلبات متعارضة بعضها البعض أو متعارضة مع متطلبات أشخاص آخرين سواء في جماعة عمله أو جماعة أخرى<sup>(1)</sup>.

كما يحدث صراع الأدوار عندما يجد الفرد نفسه في بيئة عمل محددة التوقعات، مما يؤدي إلى الحد من سلوكه، فيحدث بذلك الضغط نتيجة عدم القدرة على السيطرة على جميع التوقعات المختلفة للسلوك، وهناك أدلة على أن ضغوط العمل لها علاقة بدرجة المسؤولية فكلما زادت المسؤولية زاد احتمال عوامل الحكم أو أعراض الأمراض القلبية، وصراع الدور في المنظمات يتخذ عدة صور وأشكال يمكن الإشارة إليها، وهي<sup>(2)</sup>:

**1.1.3.1.5 تعارض في مطالب العمل من حيث الأولويات:** يجد هنا الموظف نفسه في مأزق نتيجة حاجته لإنجاز عمله اليومي وعمله المكلف بإنجازه من طرف رئيسه مع توقع الإنجاز الفردي لها.

**2.1.3.1.5 تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:** يحدث هذا في المنظمات التي تحاول تطبيق الصيغ أو الإجراءات الرسمية بدقة في معاملاتها، في الوقت الذي يفضل فيه الفرد إتباع الصيغ غير الرسمية كما أكد ذلك أرجرس (Atgyris).

**3.1.3.1.5 تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:** غالبا ما يحدث هذا الموقف للموظف الجديد الذي قد يجد نفسه حائرا بين الإلتزام بتعليمات وتوجيهات المنظمة أو الإدارة التي يعمل بها، وبين تنفيذ رغبات الزملاء في تقديم المساعدة في قسم آخر، والتي تعني الخروج عن مهامه وواجباته.

**4.1.3.1.5 تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها:** هنا يجد الكثير من الأشخاص الذين يعملون في البنوك أنه من الصعب القيام بعملهم في الوقت الذي يحافظون فيه على قيمهم التي تتعارض تماما مع الدور المطلوب منهم، وخاصة إذا ما كانت لدى

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 188-189.

(2) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 30-31.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

الفرد قناعة تامة بأن العمل في البنوك غير جائز بسبب أنه يقوم على معاملات الربوية المحرمة.

ويرى البعض أن صراع الدور يمكن أن يتخذ صور معينة حسب المصدر، أي حسب الشخص الذي يقوم بالدور نفسه، وعلى هذا الأساس هناك صورتين لصراع الدور هما<sup>(1)</sup>:

**صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا:** ويحدث ذلك النوع من الصراع عندما يتعارض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة من نفس الشخص.

**صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين:** يحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.

وبالإضافة إلى أن صراع الدور هو أحد مصادر ضغوط العمل، فإن زيادته تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والإصابة بضغط الدم وزيادة نسبة الكوليسترول والسمنة<sup>(2)</sup>.

### 2.3.1.5 غموض الدور:

يعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات، ويعني غموض الدور عدم وضوح عناصر العمل وعدم تأكد الفرد من إختصاصاته وعدم معرفته بما يجب أن يؤديه وعدم تأكده من توقعات الآخرين منه، كذلك إفتقاره إلى المعلومات التي يحتاجها في أداء دوره في المنظمة مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة وطرق تقييم الأداء وغيرها، مما يترتب عليه إرتباك الفرد في عمله وشعوره بالضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل والميل لتركه<sup>(3)</sup>.

وقد بينت البحوث بأن غموض الدور يرتبط بإنخفاض الرضا الوظيفي، التوتر في مكان العمل، ومن الجانب الفيزيولوجي هناك علاقة بين غموض الدور وإرتفاع ضغط الدم<sup>(4)</sup>.

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 189-190.

(2) علي عسكر: المرجع السابق، ص 96.

(3) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 187.

(4) علي عسكر: المرجع السابق، ص 96-97.

## الفصل الأول: **خغوط العمل**

وقد أشارت أيضا بعض الدراسات أن غموض الدور يسود بدرجة كبيرة الوظائف الإدارية على عكس الوظائف غير الإدارية<sup>(1)</sup>، على أن غموض الدور في العمل وإن تعددت مظاهره، إلا أنه يمكن حصر أسبابه في أربعة عوامل رئيسية هي<sup>(2)</sup>:

- عدم إيصال المعلومات الكافية للموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل وبخاصة من الأشخاص الأساسيين.
- تقديم المعلومات غير الواضحة أو المشوشة من قبل الرئيس أو المشرف أو الزملاء إلى الموظف.
- عدم وضوح السلوكيات التي تمكن الفرد من أداء الدور المتوقع منه.
- عدم وضوح النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الفرد، وذلك كما هو الحال عندما يتجاوز الموظف الأهداف المطلوبة منه، أو يخفق في تحقيقها أو أن يحقق هذه الأهداف بطريقة غير مألوفة في المنظمة.

### 3.3.1.5 عبء الدور:

إن عبء الدور يعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، ويعمل وقتا إضافيا لا يتحمله أو يعمل في وظيفة أخرى غير وظيفته الأساسية التي تتناسب مع مهارته وقدراته ومؤهلاته، وتشير زيادة عبء الدور إلى كمية العمل الزائدة، ويترتب على صعوبة العمل شعور الفرد بالتهديد والإحراج والإضطراب وعدم الرضا الوظيفي، كما يؤدي إلى بعض الأمراض الجسمانية، في حين أن إنخفاض عبء الدور والذي يعني أن الفرد لديه عمل قليل أو أن عمله غير كاف لإستيعاب طاقاته وقدراته وإهتماماته فالعامل على خط الإنتاج الذي يستخدم قدرة واحدة من قدراته يكون عرضة للشعور بالملل وبالتالي يفتقر الفرد إلى الشعور بالأهمية أو التحدي أو الإثارة في عمله، كما يؤدي إنخفاض عبء الدور إلى إنخفاض شعور الفرد بتقدير ذاته وزيادة معدلات الغياب والشكاوي والعصبية والعزلة، وفي

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 188.

(2) حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، المرجع السابق، ص 29.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

إحدى الدراسات للعلاقة بين عبء الدور وانخفاض عبء الدور والضغط، تبين أن المديرين الذين يعانون من مستوى عالٍ ومستوى منخفض من عبء الدور لديهم مشكلات صحية<sup>(1)</sup>.

### 4.1.5 المتطلبات الشخصية:

تلعب شخصية الفرد دوراً حاسماً في تحديد ضغوط العمل لديه، حيث بإمكانها أن تزيد من حجم الضغوط كما قد تساهم في التقليل منها، بحسب الطريقة التي يتعامل بها الأشخاص مع المواقف الضاغطة، ولأن لكل إنسان شخصيته الفريدة من نوعها، التي لها معالم خاصة وسمات متميزة وخصائص منفردة، فالأفراد شخصيات مختلفة حادة وحيوية حساسون ومتقلبون، مسيطرون، متساهلون، وتواجههم بنفس المنظمة وهم يؤدون أعمالاً واحدة أو متشابهة أو مختلفة، لكنها متكاملة لتحقيق أهداف المنظمة يتفاعلون فيما بينهم، من خلال عملية الإتصال، الأمر الذي ينتج عنه ضغوطاً في العمل التي تتأثر بالمتطلبات الشخصية للعاملين، والتي سنحاول الإلمام بها فيما يأتي :

### 1.4.1.5 تأثير شخصية الفرد:

وجدت بعض الدراسات أن هناك شخصيات حيوية وحادة في طباعها تتميز بالرغبة في العمل الدؤوب والتسابق مع الزمن، وعادة ما يتحمل هؤلاء درجات عالية من التوتر والضغط النفسي، أو أنهم لا يشعرون كالأخرين بحدة الضغط النفسي، ولكن حين يقع هؤلاء في أزمة كبيرة تكون لها أثر كبير على حياتهم<sup>(2)</sup>.

### 2.4.1.5 مركز التحكم في الأحداث:

تصنف الدراسات الأفراد إلى أصحاب مركز تحكم داخلي وآخر خارجي، فأصحاب مركز التحكم الداخلي يعتقدون أنهم يستطيعون التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة بهم بدرجة كبيرة، وأن قدراتهم وأفعالهم سوف تؤثر على ما يحدث لهم في حين أن أصحاب مركز التحكم الخارجي، يعتقدون بأن ما يحدث لهم يتحدد بعوامل وقوى خارجة عن تحكمهم

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 192.

(2) عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1994، ص 310-

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

وسيطرتهم، وتشير نتائج الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي يتميزون بأنهم أكثر إحتمالاً للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم، وأنهم أقل قلق وأقل معاناة من ضغط العمل، في حين أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الخارجي يتميزون بإرتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من ضغوط العمل، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لأنهم يدركون أن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها، كما تؤكد الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي يتفاعلون مع المواقف الضاغطة عادة بالتكيف معها في حين أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الخارجي يكونون أقل إحباط وتفاعلاً وتورطاً في المواقف الضاغطة<sup>(1)</sup>.

### 3.4.1.5 القدرات والمهارات والخبرات:

تعتبر المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد من العوامل المؤثرة على ردود فعله لضغوط العمل، فكلما كان الفرد يمتلك من المهارات والقدرات ما يتوافق مع متطلبات وظيفته كلما قلت معاناته من ضغوط العمل، فقدرات الفرد ومهاراته هي التي تحدد درجة صعوبة أو سهولة مصادر الضغوط بالنسبة له، ويؤكد كجراث أن الخبرة السابقة تلعب دوراً مؤثراً في تحديد إستجابة الفرد للضغوط وكيفية التعامل معها<sup>(2)</sup>.

### 4.4.1.5 هيكل الحاجات والقيم:

تؤكد الدراسات التي تمت في مجال العلوم الطبية ومجال علم النفس الصناعي، ومجال السلوك التنظيمي على دور القيم والحاجات في الإستجابة لضغوط العمل، فيرى الباحثون أن حاجات الفرد غير المشبعة تؤثر على مستوى الضغوط ويرون أن فهم الحاجات والقيم يساعد في التنبؤ بما إذا كان الفرد سوف يتعرض لمصادر الضغوط، وهذه الحاجات هي الحاجة إلى الإنجاز، والتغذية العكسية (رد الفعل)، وضبط النفس، والقدرة على التنبؤ، والتأكد والعدالة والإنصاف، والتقدير والقبول الشخصي، والسلوك الأخلاقي، والمسؤولية والإحساس بالأهمية والمحاكاة والأمن والأمان الوظيفي، والانتماء للجماعة<sup>(3)</sup>.

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 178-179.

(2) نفس المرجع، ص 181-182.

(3) نفس المرجع، ص 182-183.

### 5.4.1.5 الحالة النفسية والجسمانية:

تعتبر الحالة النفسية والجسمانية للفرد ذات تأثير على مستوى معاناته من الضغوط فالحالة النفسية هي التي تحدد طبيعته للإستجابة، فالتعب أو الإجهاد الشديد له تأثير كبير على إدراك الفرد لمصادر الضغوط، ومن ثم له تأثير كبير على إدراكه لمستوى الضغوط ولقد وجد أن الاكتئاب يقلل من مقاومة الفرد لمصادر ضغوط العمل، لذلك فإن الفرد الذي يفتقد الثقة بالنفس والتقدير الذاتي يستجيب بصورة سلبية للمواقف الضاغطة التي تتطلب نوعا من التحدي، وتبين الدراسات أن التقدير الذاتي يمثل عاملا مؤثرا في الإستجابة لضغوط العمل، كذلك تؤثر الحالة الجسمانية للفرد على مستوى معاناته من الضغوط فالصحة الجيدة تجعل الفرد أقل تعرض للمرض في مواجهة المواقف الضاغطة الحادة كذلك فإن الأفراد الأصحاء يكونون قادرين على التكيف والسيطرة على الضغوط بشكل أفضل من الأفراد غير الأصحاء<sup>(1)</sup>.

### 6.4.1.5 المسؤولية عن الآخرين:

إن المسؤولية بمختلف أنواعها تضيف للفرد بعض المهام المنوطة به، وتجعله يتحمل عواقب ونتائج أداؤه لها، وبصورة عامة تحمل المسؤولية في ثناياها درجة من الضغوط وبخاصة في البيئات التي تعطي وزنا وأهمية للمسائلة أو المحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الناس مقارنة بالمسؤولية عن الأجهزة أو الأدوات فقرار يخص ترقية أو نقل أو إستغناء عن موظف يتضمن درجة عالية نسبيا من الضغط على صاحب القرار بسبب الآثار الفردية أو الإجتماعية لمثل هذا النوع من القرارات، فعنصر الضغط يتواجد في حالة وجود نظام موضوعي لتقييم الأداء في المنظمة، بسبب التباين في الإدراك والتوقعات بين العاملين.

### 7.4.1.5 فرص غير كافية للتطوير المهني:

يهدف الفرد بعمله إشباع حاجاته الفسيولوجية والأمنية والنفسية والإجتماعية والذاتية ففسيولوجيا يكون ذلك من خلال الأجر الذي يتقاضاه، أما نفسيا وذاتيا فهو يهدف إلى

<sup>(1)</sup> عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق ، ص 183-184.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

تحقيق ذاته من خلال تطوير عمله بالترقية أو تغيير الوظيفة، فإحساس الفرد بغياب فرص لتطوير مهارات العمل أو الإرتفاع بمستوى التأهيل، يعتبر مصدر للقلق والإحباط للفرد ويزداد هذا القلق سواء إذا كانت إدراكاته تتضمن جوانب أخرى مثل: غياب الضمان الوظيفي، غياب المساواة في العمل، وخاصة المعاملة، غياب التقييم الموضوعي، وغياب العدالة في الترقية، وتلعب التوقعات الشخصية دورا هاما في هذا الصدد، كما أن الفرد يلجأ إلى أساليب تكيفيه مثل: تقليل الجهد المبذول في العمل، اللجوء إلى العقاقير، التبعاد الإجتماعي في علاقته بزملاء العمل والسلبية تجاه القدرات الإدارية حتى التي قبل بها سابقا مما ينمي له الشعور بالضغط الذي يؤثر على المنظمة مباشرة<sup>(1)</sup>.

### 2.5. المصادر العامة:

#### 1.2.5 الحياة اليومية وتغييراتها:

تحتوي حياة الفرد على عدة تغييرات تساهم في ضغوط العمل، فأحداث الحياة، وتغييراتها سواء كانت سلبية ك وفاة قريب عزيز أو طلاق، مرض، أو إيجابية كالترقية، الإنتقال إلى عمل جديد، من شأنها أن تشكل ضغوطا على الفرد يستجيب الجسم لها بالطريقة نفسها، مما يفضي إلى إحتمال الإصابة بمختلف الأمراض العضوية مستقبلا، فالضغوط ليست بالضرورة سيئة فهي لا تزيد على كونها أحداثا يومية في واقع الأمر، حوافز النجاح، والإنجاز وتحقيق الأهداف، كما أنها ليست أمرا يحسن بالضرورة تجنبه أو تحاشيه فهي مطلب من مطالب الحياة، ويحتاج الفرد في كثير من الأحيان إلى درجة منها حتى يكون قادر على الإنتاج والحماس والإنجاز والتفوق<sup>(2)</sup>، فحياة الفرد تحتوي على عدة تغييرات يومية، قد تكون ملائمة أو غير ملائمة له، فالفرد يعيش أحداث حياة مختلفة بإيجابياتها، وسلبياتها مثل: الزواج والطلاق، وتغيير مكان الإقامة، حالات الوفاة، العطل التي تحمل درجات مختلفة من الضغوط<sup>(3)</sup>، إضافة إلى المنغصات التي تحدث مواقف ووضعيات جديدة في حياة الفرد بمختلف جوانبها.

(1) علي عسكر: المرجع السابق، ص 102.

(2) إبراهيم عبد الستار: المرجع السابق، ص 51-96.

(3) حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 1999، ص 30.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### 2.2.5 العلاقات الشخصية المرتبطة بالعمل:

إن تواجد الفرد داخل المنظمة يجعله يتفاعل مع جملة من الأفراد، الذين يكون معهم جملة من العلاقات، تتنوع هذه العلاقات وتختلف من فرد لآخر، وسنشير إلى أهم هذه العلاقات التي تساهم في ضغوط العمل: (1)

#### 1.2.2.5 العلاقات الشخصية غير الرسمية:

تلعب هاته العلاقات بين الفرد والآخرين في العمل دورا هاما في حياته، بما يمكن أن تتيحه من فرص إشباع بعض الحاجات الإجتماعية الهامة، كالحاجة إلى القبول والشهرة والصدقة، لذا فإن إشباع هاته الحاجات يعتمد على قوة العلاقات الشخصية بين الأفراد وحينما تكون تلك العلاقات غير مرضية، فإنها تكون مصدرا هاما من مصادر ضغوط العمل.

#### 2.2.2.5 العلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين:

وتعتبر هاته العلاقات تفاعل بين أشخاص وتتوقف على فهم الأشخاص لبعضهم البعض وتزدهر هاته العلاقات بتوفر الإطمئنان والثقة، وبإمكان الريبة أن تحطمها، وبالتالي فإن مثل هاته العلاقات إذا لم تتسم بالتعاون والمودة، وإذا لم يشعر كل طرف بمشاكل الطرف الآخر فإن النتيجة تكون التوتر والقلق، وتشير الدراسات إلى أن هاته العلاقات تمثل أهم مصدر للضغوط للعاملين، وهي مفتاح الضغط لهؤلاء الأفراد وبالطبع يترتب على هاته الضغوط العديد من الآثار السلبية الحادة، سلوكيا ونفسيا وجسميا.

#### 3.2.2.5 الصراع بين أعضاء جماعة العمل:

يعتبر الصراع من المشاكل السلوكية الرئيسية التي يواجهها الأفراد والمديرين في عملهم اليومي، والصراع يعني تعارض المصالح وعدم إتفاق الرغبات بين الطرفين أو أكثر وللصراع صورتان السلبية والإيجابية، فالصراع السلبي يجعل الفرد يواجه مظاهر الإنسحاب السيكولوجي كعدم المبالاة والإنسحاب المادي كالتعب والغياب وترك العمل، أما الإتجاه

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 193-194.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

الإيجابي فيؤدي إلى عملية الابتكار والتغيير، كما أنه يعطي فرصة للأفراد للحصول على مكافآت مادية ومعنوية.

### 3.2.5 الحياة العائلية:

قد تتسبب الأحداث العائلية وعادات الفرد الإجتماعية في إرتفاع مستوى الضغط إلى حد يتجاوز المقياس العادي للتوافق<sup>(1)</sup>، فالأسرة تعتبر مصدر للضغوط بسبب توقعاتها من الفرد وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل، وما يحدث في الحياة الأسرية من تغيرات جوهرية كحالات الوفاة والأمراض<sup>(2)</sup>، يؤثر ويساهم في ضغوط العمل، فالبيت والأسرة ينشآن ضغوط كثيرة على الفرد كالمهموم المالية وتربية الأولاد، وينقلها الفرد من عائلته إلى مكان عمله ما يؤثر على أدائه الوظيفي.

### 4.2.5 الحياة المهنية:

يعتبر العمل مصدر دخل للفرد يلبي حاجياته النفسية والإجتماعية والبيولوجية، لذلك يعتبر مصدر رئيسي لضغوط العمل، فصحة الفرد الجسمية والعقلية، تتأثر على نحو معاكس بظروف العمل غير المستحبة، فالساعات الطويلة والمواعيد الأخيرة، تحدث جميعها ضغطا، كما أن العمل القليل يؤدي إلى ملل الموظف لأنه ليس هناك عمل كان يقوم به كما أن إفتقار الموظف إلى الإتصال والتغذية الرجعية يمكن أن يؤدي إلى الضغط من عمل لا يرغب المرء في القيام به، أو أنه يتنازع مع قيمه الشخصية والإجتماعية، والعائلية والعلاقات الجيدة مع الرؤساء والزملاء هي حاسمة للضغط، والتي تعتبر أمور ضاغطة إلى أقصى حد<sup>(3)</sup>.

ويكمننا عرض أهم المصادر التي سبق ذكرها في الشكل التالي رقم (13).

(1) أندرو سيزلاقي، و، د، ج، ولاس: المرجع السابق، ص 184.

(2) محمود سلمان العميان: المرجع السابق، ص 162.

(3) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 32-34.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

مصادر ضغوط العمل					
↓					
المصادر العامة		المصادر التنظيمية			
الحياة المهنية	الحياة اليومية	المتطلبات الشخصية	متطلبات الدور	متطلبات المهام	المتطلبات الفسيولوجية
علاقات غير رسمية.	الوفاة.	شخصية الفرد.	صراع الدور.	عبء العمل.	الإضاءة.
علاقات مع الرؤساء.	الطلاق	مركز التحكم في الأحداث.	الدور.	ورديات العمل.	الضوضاء.
علاقات مع الزملاء.	المرض	القدرات والمهارات والخبرات.	غموض الدور.	الهيكل التنظيمي	التهووية و تلوث الجو.
مكان العمل.	النقل.	الحاجات و القيم	عبء الدور	الهيكل الإداري.	الأجور والحوافز.
حجم العمل.	السكن.	الحالة النفسية والجسمية.			الأمان الوظيفي.
نوع العمل.	الأسرة.	المسؤولية عن الآخرين.			
	الأولاد.	التطوير المهني.			

شكل رقم (13) يبين مصادر ضغوط العمل<sup>(1)</sup>.

تتأثر ضغوط العمل بجملة من المصادر والأسباب التي تساهم بدرجات مختلفة في بروزها في المنظمات، وإن كانت هذه العوامل تتنوع وتختلف من منظمة لأخرى ومن مهنة إلى أخرى، مرتبطة بذلك بطبيعة المنظمة وطابعها، فإننا سنجد في دراستنا هذه المصادر بدرجات مختلفة سواء المصادر التنظيمية من بيئة فيزيولوجية كالإضاءة والتهووية والأمان

<sup>(1)</sup> تم إنجاز هذا الشكل من طرف الباحث اعتماداً على المصادر السابقة.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

الوظيفي ومتطلبات المهام، ومتطلبات الشخصية، أو المصادر العامة من ظروف الحياة المختلفة والأسرة والعلاقات المتنوعة، وإن حصل هناك إتفاق بين مختلف الباحثين والدارسين لضغوط العمل حول مجمل المصادر التي ذكرناها كعوامل تساهم في حدوث ضغوط العمل إلا أن درجة التأثير كل عامل في ضغوط العمل تختلف حسب كل مهنة وحسب كل منظمة وكذا حسب طريقة تناول الباحث إليها إنطلاقاً من مسلماته، ومقارباته المعرفية، مما جعل الإختلاف يصل عند البعض إلى حد التسمية، وهذا ما أوجد محاور كبرى لمصادر ضغوط العمل التي تم الإتفاق حولها عند البعض، في حين حصل التباين في تصنيفها إلى أحد المحاور، ولقد كان لنتائج البحوث والدراسات التي تمحورت حول ضغوط العمل ثراء واضح في الكم المعلوماتي حول المصادر، إلا أن ذلك لم يشفع بحصول إتفاق حولها نتيجة النسبية التي تميز العلوم الإنسانية والاجتماعية من جهة أولى، وتنوع الميادين العلمية التي إرتبطت بها ضغوط العمل من جهة ثانية، مما جعلنا نقتصر في عرضنا على أهم المصادر، كما قمنا بالإشارة إلى باقي المصادر إشارة طفيفة فقط، ولعل الأمر الذي أصبح أكثر من ضروري في الوقت الحاضر هو تحديد معالم الضغوط من مفهوم ومصادر، مع الأخذ بعين الإعتبار تنوع المهن وإختلافها من خلال الدراسات الميدانية الواسعة، فتعميم المصادر على مختلف المهن أمر صعب من الناحية العلمية التطبيقية، لأن هذه الدراسات حملت في نفسها بذور التباين لإنطلاقاتها ومواضيعها ووسائلها المختلفة، وكذا لأهدافها ومناهجها المتباينة.

إن الرؤى المختلفة التي تناولت مصادر ضغوط العمل جاءت كنتيجة حتمية للمسالك الثلاث التي تم فيها تناول الضغوط، لكن الدراسات الحديثة أنتجت عوامل تركز على دراسات تطبيقية محضة، كما ساهم التخصص الدقيق الذي أضحي يميز العلوم اليوم في تطوير ضغوط العمل ومصادرها، حيث برزت دراسات لخصت مصادر ضغوط العمل لبعض المهن كالطب مثلاً.

وما لا يمكن لأي أحد إغفاله أن تنوع الدراسات وراثتها ساهم بقدر ما في ثراء الجانب المعرفي للضغوط، كما أن الإختلاف جاء لخدمة المنظمات والفرد حيث أنه للتغلب على هذه الظاهرة وجب إيجاد قاعدة علمية متينة تتبناها المنظمات وتكون في خدمة الفرد أينما كان عمله أو نوعه.

### 6. أعراض ضغوط العمل:

تتسبب ضغوط العمل المختلفة في بروز العديد من الأعراض التي تمس بنية الفرد الفسيولوجية أو النفسية، هذه الأعراض لا تظهر مرة واحدة وفي وقت واحد عند الفرد بل هي تظهر في فترات مختلفة، وعند فرد دون آخر مع تباين حجمها، لأن لكل فرد شخصيته التي تحوي بدورها على نقاط الضعف أو القوة، كما أن لكل واحد منا إمكانياته الخاصة ومميزاته الفريدة التي تجعل درجة ونوعية الأعراض تختلف، لكننا سنعرض أهم الأعراض شيوعاً.

من المؤكد أن هناك عدة تصنيفات لأعراض الضغوط، ومن أشهرها تصنيف ب. إبراهيم (B. Brahim 1994)<sup>(1)</sup>، حيث يقسم الأعراض إلى أعراض جسدية وأعراض إنفعالية، وأعراض ذهنية وأعراض خاصة بالعلاقات الشخصية، كما يوجد تصنيف دومينيك شالفن (Dominique Chalvin 1985)<sup>(2)</sup>، الذي يميز بين نوعين من الأعراض: أعراض جسدية سماها الضغوط وأعراض سيكولوجية سماها إستجابة عدم التكيف.

وفيما سيأتي سنتناول أهم أعراض ضغوط العمل من جسدية، وإنفعالية وسلوكية، وأخرى خاصة بالعلاقات الشخصية وأعراض عقلية كما أشار إليها إبراهيم سنة 1994.

#### 1.6 الأعراض الجسدية: تتمثل في<sup>(3)</sup>:

- تغيرات في أنماط النوم (الأرق، النوم الزائد).
- تغيرات في الهضم (الغثيان والقيء والإسهال وعسر الهضم).
- فقدان الدافع الجنسي وآلام الرأس.
- الصداع بأنواعه (نصفي، دوري، توتري) والتوتر العالي.
- التعب وتتمل اليدين والقدمين أو فقدان الطاقة.
- الدوار والإغماء والتعرق والإرتعاش والعرق الزائد.

(1) علي عسكر (2003): المرجع السابق، ص 51.

(2) Dominique Chalvin : Op.cit, P 23.

(3) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 18-19.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

- آلام وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم (ألم في العضلات بخاصة في الرقبة والكتف، وآلام الظهر وبخاصة في الجزء السفلي).
- القرحة.
- زيادة التعرض للحوادث التي تؤدي إلى إصابات جسمية<sup>(1)</sup>.

### 2.6 الأعراض الإنفعالية: وتتمثل في<sup>(2)</sup>:

- سرعة الإنفعال وتقلب في المزاج وسرعة الغضب.
- العصبية، العدوانية واللجوء إلى العنف.
- الإكتئاب وسرعة البكاء.
- الإحترق النفسي الذي يتولد نتيجة التعرض المستمر للضغط والذي يعني " الإستنزاف البدني والإنفعالي ويتمثل في التعب والإرهاق، والشعور بالعجز وفقدان الإهتمام بالآخرين والعمل والسخرية السلبية في مفهوم الذات عند الفرد"<sup>(3)</sup>.

- نوبات غضب شديد وفساد في العادات والأحوال المفضية إلى الصحة.

### 3.6 الأعراض السلوكية: وتتمثل في<sup>(4)</sup>:

- تغيرات في الشهية (الأكل كثيرا أو قليلا).
- اضطرابات في الأكل (فقدان الشهوة إلى الطعام، الشره للمرضى).
- الإفراط في التدخين وزيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير.
- وسواس المرض (توسوس المرء على صحته وبخاصة حين يكون مصحوبا بتوهم وجود مرض جسماني).

(1) علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 44.

(2) نفس المرجع، ص 45.

(3) حمدي ياسين وآخرون: المرجع السابق، ص 175.

(4) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 19.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

▪ قضم الأظافر.

### 4.6 الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية: وتتمثل في (1):

- عدم الثقة غير المبررة بالآخرين ولومهم.
- التهكم والسخرية من الآخرين وتبني سلوك وإتجاه دفاعي في العلاقات مع الآخرين وتجاهلهم.
- التفاعل مع الآخرين بشكل آلي (غياب الإهتمام الشخصي).

### 5.6 الأعراض العقلية: وتتمثل في (2):

- فقدان التركيز وانحطاط في قوة الذاكرة وصعوبة إتخاذ القرارات.
- الإرتباك ونوبات الهلع والانحراف عن الوضع السوي والنسيان.
- تزايد عدد الأخطاء وانخفاض في الإنتاجية والدافعية المنخفضة.

إن مختلف هذه الأعراض قد تتواجد لدى الفرد بصيغ مختلفة أو قد يظهر لديه عارض واحد، كما قد يكون السبب في حدوثه ليس ضغوط العمل وحدها بل عوامل متشابكة فيما بينها، والضغوط تساهم بدرجة ما في ظهوره أو تطوره.

### 7. الآثار والنتائج المترتبة من ضغوط العمل :

لقد لقي موضوع ضغوط العمل الإهتمام اللازم من طرف عدة باحثين في ميادين علمية كثيرة مختلفة، ولأن نتائجه تعدت المستوى الفردي لتشمل المستوى التنظيمي داخل المنظمات، فقد أولاه علماء السلوك التنظيمي والإدارة إهتماما خاصا، كما أنه نتيجة لتزايد حجم الضغوط التي يتعرض لها العامل، والتي قد تؤدي إلى نتائج لا يحمد عقباها، وتؤثر تأثيرا مباشرا في عملية الإنتاج أو نوعية الخدمات المقدمة، أولته المنظمات أيضا الحظ الوافي بالدراسة والتحليل من أجل التعرف على نتائج المتوخاة وتجنبها، وسنشير إلى الآثار المترتبة من ضغوط العمل بجانبها السلبي والإيجابي.

(1) علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 46.

(2) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 19.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### 1.7 الآثار والنتائج الإيجابية المترتبة من ضغوط العمل:

يعتقد الكثير أن لضغوط العمل آثار سلبية فقط سواء على الفرد أو المنظمة، وهذا الاعتقاد يلامس الخطأ، ذلك أن لضغوط العمل أيضا آثار إيجابية، حيث تشير أدبيات بعض الدراسات إلى أن ضغوط العمل في مستواها المعتدل تؤدي إلى نتائج إيجابية تساهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة وذلك من خلال: (1)

- تدعيم العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة حيث تخلق نوع من التضامن والتعاون المشترك بين الأفراد في المنظمة.
  - إكتشاف الكفاءات المتميزة في المنظمة من خلال إستراتيجية التعامل مع شدة الضغوط في العمل.
  - حل المشكلات داخل العمل حيث تصبح ضغوط العمل دافعا قويا لتجاوز المشكلات أثناء العمل وحلها.
  - تطوير الإتصال الرسمي وغير الرسمي حيث تدفع ضغوط العمل إلى زيادة التفاعل داخل القنوات الرسمية وغير الرسمية بين مختلف أفراد المنظمة.
- أما على المستوى الفردي فإن الآثار الإيجابية لضغوط العمل تتمثل في: (2)
- يستطيع الفرد أثناء ضغوط العمل التعبير عن إنفعالاته ومشاعره إتجاه عمله وهو ما يجعله متنفس عن مختلف مشاكله ما يؤدي به إلى الشعور بالراحة النفسية.
  - التوافق النفسي مع ضغوط العمل حيث يتكيف معها.
  - النوم جيدا نتيجة شعور الفرد بالإنجاز، فالتحكم في الضغوط يكسبه نوع من الفخر والثقة بالنفس الذي ينعكس على شخصيته وعمله.

(1) فاروق عبده فلية، السيد محمود عبد الحميد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 308-309.

(2) أديب محمد الشخص: إدارة الوقت والضغط، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994، ص 155.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 2.7 الآثار والنتائج السلبية المترتبة على ضغوط العمل:

لقد سلك مجال التعامل مع الآثار والنتائج السلبية المترتبة للضغط النفسي ثلاث مسالك سواء فيما يتعلق بأدوات القياس، الدراسة، أو المعالجة، وهذه المسالك هي المسالك النفسي الفيزيولوجي، والسلوكي، وسنتطرق لهذه المسالك على مستوى الفرد والمنظمة فيما يلي:

#### 1.2.7 بالنسبة لآثار ضغوط العمل على الفرد:

##### 1.1.2.7 المستوى الصحي أو البدني:

تشير الكثير من البحوث إلى وجود علاقة بين الضغوط والمشكلات أو الإضطرابات الصحية، وتتحصر أهم هذه الإضطرابات العضوية التي ترتبط بالضغط في العرق، الحمى ومشكلات تظهر في شكل إحباط وقلق وإكتئاب، سرعة ضربات القلب، ضغط الدم<sup>(1)</sup>.

فالإصابات الخفيفة بما فيها الجروح والصداع والكدمات والإصابة بنوبات البرد والزكام تحدث لدينا في الأيام التي نتعرض فيها إلى نصيب وافر من الإجهادات والضغوط اليومية المفاجئة المتلاحقة، وبالمثل تبين أن التعرض والإصابة بالأمراض الخطيرة كالنوبات القلبية والوفيات المفاجئة بالسكتة القلبية أو الدماغية والتعرض للحوادث الخطيرة والإصابات الشديدة تحدث نتيجة لإلتقاء عدد من الضغوط اليومية التي تستمر فترة طويلة دون أن ينجح الفرد في التغلب عليها أو معالجتها<sup>(2)</sup>.

وفي هذا السياق توصلت أبحاث بويص (Boyce) وآخرون 1979 لفتان (Levitan) (1985) وتيرمان (Teirman 1986) إلى وجود علاقة بين الأحداث المجهدة، وظهور مرض الربو وأنه كلما زادت الضغوطات كلما كان إحتمال الإصابة أكبر عند الأفراد الذين لديهم قابلية وراثية لتطور المرض، كما بين كوهان (Cohen) وهيرت (Herbert) 1994 بأن الضغط يمكن أن يؤثر على الساحة إذا لم يلتزم الفرد بالنصائح الطبية<sup>(3)</sup>.

(1) أندري سيزلاقي، و، د، ج، ولاس: المرجع السابق، ص 189.

(2) إبراهيم عبد الستار: المرجع السابق، ص 53.

(3) Herbert and Cohen : Stress and illness, encyclopedia of human, Vol, N4, P 325.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

وتوصل جنيست (Genest 1987) أن هناك علاقة بين الإصابة بمرض القلب، وبين ضغوط العمل والضغوط الإجتماعية المهددة، فالتعرض المستمر للضغوط النفسية، وخاصة ضغط العمل يؤدي إلى الإصابة بإرتفاع ضغط الدم الشرياني أو ما يسمى بالضغط المرتفع<sup>(1)</sup>، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها إيسلر (Eisler) وآخرون من أن الذكور أكثر عرضة لضغط الدم من الإناث بسبب تعرضهم لمواقف ضاغطة<sup>(2)</sup>.

وقد وجد رايس (Rice) أن الإصابة بمرض الربو يرجع إلى الضغوط الناتجة عن الإثارة الشديدة مثل الفزع والغضب والخوف، أما التعرض للضغوط النفسية التي تؤدي إلى آثار الغيظ والإنشغال الشديد بأمور المستقبل فإن صاحبها يصاب بالقرحة المعدية<sup>(3)</sup>.

كما يزيد الضغط من مستوى السمية في الجسم (التسمم)، الإكزما، داء الصدف، الشحوب المفرط، الأمراض الجلدية<sup>(4)</sup>.

إن الضغط يمس جسم الإنسان ويؤثر في مختلف أعضائه، لذا فإن تأثيره يكون على جميع الأمراض التي يصاب بها الإنسان، ونوع التأثير يتوقف دائماً على طريقة إستجابتنا للتكيف مع المواقف المجهدة، كما أن إستمرار الضغط لفترة طويلة حتماً يؤدي إلى إضعاف جهاز مناعة الجسم، وهو ما يؤدي إلى بروز أمراض غير متوقعة، وفي الحالات القصوى إلى الوفاة.

### 2.1.2.7 المستوى النفسي:

باعتبار الجسم نظام متكامل فإن أي خلل جسمي من شأنه التأثير على الجانب العقلي أو النفسي للإنسان، فالفرد الواقع تحت الضغوط، يوصف بأنه سريع التحول في مزاجه

(1) إبراهيم عبد الستار: الإكتئاب، ع 239، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص 131.

(2) عبد الرحمان سليمان الطريبي: المرجع السابق، ص 58.

(3) إبراهيم عبد الستار (1998): المرجع السابق، ص 131.

(4) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 22.



## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

جسدية كالقرحة المعدية، إرتفاع ضغط الدم، إتهاب المفاصل، إتهاب القولون، وكذا الإضطرابات القلبية وفقدان الشهوة الجنسية والقابلية للأمراض بسبب ضعف الجهاز العصبي، وجهاز المناعة الخاص بحماية العضوية أمام المنبهات، والإعتداءات البكتيرية والميكروبية، إضافة إلى الشيخوخة المبكرة والتي تظهر في شكل شيب الشعر، تجاعيد على سطح الجسم، والتي ترجع إلى إختلال في السعة البيولوجية للفرد بسبب المحو لأجزاء من البرنامج الوراثي له<sup>(1)</sup>.

لذا فإن لضغوط العمل آثار مختلفة على الصحة النفسية للفرد، مما جعل الضغط يوصف بأنه موضوع العصر بسبب تزايد الضغوط النفسية للفرد، وكذا آثارها على المستوى النفسي للفرد في محاولة لضمان الإتزان النفسي للفرد.

### **3.1.2.7 المستوى السلوكي:**

من بين أهم الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة، وعادة ما تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل، ومن أهم تلك التغيرات المعاناة من الأرق، والإفراط في التدخين، إضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغير في عادات النوم، إستخدام الأدوية المهدئة، العدوانية والتخريب، وعدم إحترام الأنظمة، والقوانين في المنظمة<sup>(2)</sup>.

وهناك نمطان سلوكيان يرتبطان بالضغط آثار إهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية هما: إدمان الخمر، والمخدرات، فإدمان المخدرات والكحول يضعف نشاط الفرد في العمل، ويمكن معرفة هذا المرض من ملاحظة المدير لعدة أعراض كالبطء في العمل والتغيب المتكرر وسوء التقدير أو الحكم على الأمور والمظهر المزري، والتوتر العصبي والشكوى المتكررة من المرض<sup>(3)</sup>.

(1) لوكيا الهاشمي: المرجع السابق، ص 19-20.

(2) عبد الرحمن بن أحمد الهيجان: المرجع السابق، ص 228.

(3) أندرو سيلافي و.د.ج. ولان: المرجع السابق، ص 179.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

إن ضغوط العمل تساهم في إحداث نوع من التغيير في السلوك العام للفرد، من خلال تعديل بعض العادات السلوكية غير المعتادة لدى الفرد كالخمر والإدمان على المخدرات ويحاول الفرد إتخاذ هذه السلوكيات في محاولة للتفيس عن حجم الضغوط التي يتعرض لها فزيادة حجم ضغوط العمل يترجم بلا شك في ردود فعله الذي يأخذ عدة صور سلوكية.

### 2.2.7 على المنظمة:

تؤدي ضغوط العمل إلى الكثير من النتائج ليس على مستوى الفرد فقط بل على المنظمة باعتبار الفرد طرفا فعالا فيها يؤثر ويتأثر بها، لذا نجد المنظمات تحاول التقليل من الضغوط لوعيتها بحجم النتائج التي تنتظرها، إذن فنتائج ضغوط العمل لا تبقى على المستوى الفردي بل تمتد لتشمل المنظمة أيضا، وتتعدد النتائج التي تتعرض لها المنظمة من منظمة لأخرى، لكننا سنتطرق لأهمها فيما يلي:

#### 1.2.2.7 زيادة التكاليف النفسية:

وذلك نتيجة تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين عطل الآلات وإصلاحها وتكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل<sup>(1)</sup>.

#### 2.2.2.7 الغياب والتأخير عن العمل:

إن تأخر العامل أو غيابه عن عمله يؤثر على جداول الإنتاج وإنتاجية الجماعة وتتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب هذين النمطين من السلوك، تتمثل في انخفاض مستوى الولاء للمنظمة ومستوى الروح المعنوية، بالإضافة إلى تكاليف إحلال عمالة جديدة بدلا من العمالة المتغيبية، فمن بين مؤشرات ضغوط العمل نجد إرتفاع في نسبة الغيابات (قد بينت الدراسات إرتباط الضغوط بالغياب وترك العمل واللجوء إلى المهدئات)، كما تكمن أيضا المؤشرات في حالة الإحترق النفسي التي تكمن خطورتها على المنظمة في بقاء العاملين ذوي الدرجة العالية من الإحترق النفسي في أعمالهم دون أية مساهمة ملموسة في أعمالهم ولك أن تتخيل المنظمة في حالة وجود عدد كبير من مثل هؤلاء الأفراد<sup>(2)</sup>.

(1) عبد الرحمن بن أحمد الهيجان: المرجع السابق، ص 230.

(2) حمدي ياسين وآخرون: المرجع السابق، ص 175.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

### 3.2.2.7 الإضراب والتوقف عن العمل:

يترتب على هذا النمط من السلوك تحمل المنظمات تكاليف باهظة، تتمثل في نقص الإنتاج وتكاليف إحلال عمال جدد، تكاليف الأيام المفقودة من العمل، بالإضافة إلى تكاليف غير مباشرة تتمثل في ضياع الفرص أو سوء العلاقات مع الموردين أو العملاء أو المجتمع ككل<sup>(1)</sup>.

### 4.2.2.7 ترك العمل:

يعتبر من سلوكيات الإنسحاب المترتبة على ضغوط العمل وترك العمل له آثار إيجابية تتمثل في التخلص من بعض العناصر غير المفيدة أو غير المنتجة وإدخال عناصر جديدة تميز بالحيوية والنشاط والقدرة على العطاء<sup>(2)</sup>، لكن قد تكون له آثار سلبية عندما يكون الأفراد الذين تركوا العمل لهم كفاءات، وقدرات عالية، لكن نتيجة ما يشعروا به من ضغوط قرروا ترك مكان العمل، كما أن إدخال عناصر جديدة يستدعي تمرين هؤلاء وتدريبهم حتى يتعودوا على العمل، وهو ما يكلف المنظمة المال والوقت، وهو ما يؤثر على إنتاج المؤسسات التي يعني لها الوقت الكثير.

### 5.2.2.7 نقص الحيوية والنشاط:

عندما يتعرض الفرد لمستوى معين مرتفع من الضغوط بشكل مستمر، فإنه يفقد حماسه وحيويته وتضعف قدرته على الأداء، ومن ثم تتخفض مساهمته في تحسين أداء المنظمة وفعاليتها<sup>(3)</sup>.

### 6.2.2.7 دوران العمل:

يزداد دوران العمل في المنظمة عندما تكون هناك مستويات عالية من ضغوط العمل والتي تؤدي لعدم الإستقرار الوظيفي، ويترتب على ذلك خسارة الفرصة وخسارة في

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 209.

(2) نفس المرجع، ص 209.

(3) نفس المرجع، ص 211.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

المخرجات، وخسارة في تكاليف إعادة التوظيف<sup>(1)</sup>، فعندما يترك العامل الوظيفة يأخذ معه جملة الخبرات التي إكتسبها في العمل، مما يجعل المنظمة تخسر هذه الخبرات والمعارف التي قد لا تجدها في العامل الجديد الذي يحتاج إلى التكوين والخبرة ، كما أن دوران العمل يرتبط مباشرة بالإنتاج حيث يتأثر نظير غياب العامل الذي يعتبر طرفا مهما في حلقة الإنتاج ، أما من حيث تكاليف إعادة التوظيف فإن توظيف مورد بشري جديد يكلف المنظمة من حيث المال والوقت، وهو ما يؤثر مباشرة على الأداء العام للمنظمة.

### 7.2.2.7 ضعف الإتصالات:

يؤثر المستوى المرتفع من ضغوط العمل على أنماط الإتصالات بين الأفراد في المنظمات، وتشير الدراسات في هذا الشأن إلى أن صراع الدور وغموضه يؤديان إلى انخفاض في معدل تكرار الإتصالات بين الفرد والأفراد الآخرين في بيئة العمل، ويترتب على ذلك سوء فهم في إنجاز المهام والأنشطة خاصة تلك التي يعتمد بعضها على بعض، كما أن ضغوط العمل يترتب عليها تحريف وتشويه الرسائل المرسلة إلى الأطراف المعنية في المنظمة، وهذا يؤدي إلى تعطيل العمل وعدم السرعة في إتخاذ القرارات<sup>(2)</sup>.

### 8.2.2.7 جودة علاقات العمل:

يترتب على ضغوط العمل المرتفعة أن يكون للأفراد أقل ثقة وأقل إحتراما وأكثر كرها وحقدا وعداوة، وأقل حبا لزملائهم الذين يعملون معهم، وبالتالي يصبح جو العمل غير صحي ومن ثم ينخفض الأداء وتزداد التكاليف<sup>(3)</sup>، فتأثير ضغوط العمل يظهر جليا في علاقات العمل التي تربط العامل بزملائه أو مرؤوسيه، وتترجم في السلوكيات التي يتخذها وهو في حالة ضغط، والتي تؤثر على أدائه وطبيعة علاقاته.

(1) مؤيد عبد الحسين الفضل، يوسف حجيم سلطان الطائي: إدارة الموارد البشرية، دار الرواق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 599-600 .

(2) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 212.

(3) نفس المرجع، ص 213.

### 9.2.2.7 حوادث العمل:

من بين أسباب حوادث العمل الضغوط، حيث يعتقد الباحثون في إدارة الأفراد أن الضغط وحده يمثل أهم أسباب الحوادث والأخطار الصناعية<sup>(1)</sup>، وقد وجد أن العامل الذي يتطرق إلى الكم يكون أكثر عرضة للإصابة في العمل من أي عامل آخر، وبالتالي يظهر عامل آخر وهو الضغط، وذلك يختلف من بداية يوم العمل إلى آخره، ويرتبط هذا بطول فترة العمل، ويلاحظ أن تلك العوامل المتشابكة مع بعضها البعض بحيث يؤدي إلى زيادة إصابات العمل<sup>(2)</sup>، كما تشير نظرية الضغط والتكيف أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث من العامل المتحرر من الضغوط والتوترات<sup>(3)</sup>، فعدم قدرة الفرد على التركيز والإستمرار في نشاطاته وشعوره بالضغط تؤدي إلى إرتفاع الأمراض النفسية والجسدية التي تؤثر على أداء المنظمة وإنتاجها، كما أن كثرة شكاوي العمال تؤدي إلى دوران العمل والغياب والعدوانية، مما يؤثر على تماسك جماعة العمل وعلى نوعية العلاقات داخل المنظمة، فينخفض بذلك مستوى الأداء، وتضعف درجة الولاء والإلتزام، وحينما لا تجد حلولاً داخل المنظمة فإنها ستعرقل نشاط المنظمة وينتج عن ذلك خسائر مالية التي تترجم في تعويضات وضياع أيام العمل، وخسارة معنوية تتمثل في ضياع الكفاءات والمهارات المتمكنة وذات الخبرة، الأمر الذي ينتج عنه خلل في المنظمة يصعب تخطيه.

### 10.2.2.7 الإغتراب المهني:

إن الضغط وترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعمل للإسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط، فالحياة المعاصرة تعج بالمواقف الموترة والعصيبة التي تفرض على الأفراد في كل مكان، بحيث فرضت هذه الضغوط عليهم

(1) مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 332.

(2) مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 223-224.

(3) عبد الرحمن محمد العيسوي: موسوعة ميادين علم النفس - علم النفس والأمن الصناعي، ط1، م12، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 2004، ص 282.



## الفصل الأول: ضغوط العمل

■ زيادة متطلبات الأسرة وصراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية يعمل على تأخير إنجاب الأطفال<sup>(1)</sup>، فشعور المرأة بضغوط العمل يؤثر على علاقاتها داخل الأسرة ومع الآخرين، وكذا قيامها بعدة أدوار في نفس الوقت يجعلها تقع ضحية دور دون آخر بسبب الإختيار الصعب بين العمل والأسرة، وهو ما ينتج عنه عدة مشاكل تساهم في عدم إستقرار الأسرة.

■ إهمال مطالب الأسرة وعدم معرفتها، وخير مثال على ذلك الأزواج الذين يعملون في فترات مختلفة قصد الحاجة أو العلاوة أو طبيعة العمل، ما يجعلهم نادرا ما يلتقون سوبا بالمنزل<sup>(2)</sup>، ومثال ذلك أن الزوج يعمل نهارا من الثامنة حتى الخامسة والمرأة تكون تعمل ليلا بداية من الخامسة حتى الصباح، فتضطر إلى المبيت مكان العمل ولا تعود إلى حين يغادر الزوج البيت، ولا يلتقي بذلك هذان الزوجان إلا في أيام العطل والمناسبات، وهي فترة الخلود للراحة أين يتم مناقشة جميع مشاكلهم في فترة راحتهم، الأمر الذي يجعلهم يشعرون بالإجهاد المستمر نظير الضغوط التي تقف أمامهم، وهذا لا يؤثر عليهم فحسب بل على الأطفال بصفة خاصة إذ يفقد الطفل علاقاته مع والديه بسبب إنشغالاتهم المختلفة، ويلجأ بعض الأزواج في هذه الحالة إلى التعامل بالهاتف أو عبر الرسائل المكتوبة، إلى حين اللقاء أيام العطل وفي نهاية الأسبوع إن أسعفهما الحظ وكانت لهم نفس الفترة، وهو ما يؤثر على العلاقات داخل مثل هذه الأسر.

■ إنتشار المجادلات والخلافات بين الأزواج نتيجة المسؤولية المتعلقة بشؤون البيت والعناية بالأولاد وعمل المرأة، ولذلك أصبحت العائلة اليوم بقدر ما هي مصدر حب وحنان ودعم، فيمكن أن تكون المكان الذي يحتل أن يعاني فيه الفرد وخصوصا النساء والأطفال، درجات متباينة من الإيذاء الجسدي والعاطفي<sup>(3)</sup>.

(1) ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي من منظور كل مقارن، الإدارة العامة للبحوث العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 263.

(2) محمد الغزالي: جيد حياتك، دار المعرفة، القاهرة، مصر، ص 28.

(3) عويد سلطان الشمعان: المرجع السابق، ص 322.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

ويمكننا توضيح مجمل الآثار والنتائج السلبية المترتب من ضغوط العمل في الشكل رقم (14).

الآثار و النتائج السلبية المترتبة من ضغوط العمل				
على العائلة	على المنظمة	على الفرد		
متطلبات الأسرة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ زيادة التكاليف النفسية.</li> </ul>	المستوى السلوكي	المستوى النفسي	المستوى الصحي
صراع الأدوار.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الغياب و التأخر عن العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الأرق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ القلق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ العرق.</li> </ul>
الإهمال الأسري.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإضراب و التوقف عن العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التدخين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإحباط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الحمى.</li> </ul>
المشاكل العائلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ترك العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ فقدان الشهية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ العصبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ضربات القلب.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ العدوانية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإكتئاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الزكام.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ دوران العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ المخدرات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ النسيان.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الربو.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإغتراب المهني.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الخمر.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ السمنة.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإتصال.</li> </ul>		الإضطرابان النفسجسدية ( القرحة المعدية، ضغط الدم).	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ علاقات العمل.</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ حوادث العمل.</li> </ul>			

شكل رقم (14) يوضح الآثار والنتائج السلبية المترتبة من ضغوط العمل (1).

(1) تم إنجاز هذا الشكل من قبل الباحث إعتامدا على المصادر السابقة.

### 8. إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل :

تسعى المنظمات اليوم إلى الحد أو التقليل من آثار ضغوط العمل المختلفة بشتى الوسائل، متبينة في ذلك عدة إستراتيجيات لإدارة هذه الضغوط، فقلما تجد منظمة تستخدم في إدارة الضغوط إستراتيجية واحدة، بل إنها تستعمل إثنين أو أكثر في آن واحد أو في أوقات مختلفة، حيث أن إستعمال هذه الإستراتيجيات يختلف من منظمة لأخرى ومن عمل لآخر كما تتأثر هذه الإستراتيجيات إضافة لطبيعة وحجم المنظمة وكذا طبيعة الضغوط ونوعها بالفروق الفردية التي تعتبر حاسمة في الكثير من الأحيان، وسنشير لأهم هذه الإستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في إدارة ضغوط العمل، سواء تلك التي يتبناها الفرد على مستواه الشخصي أو تلك التي تتبناها المنظمة في إطار تنظيمي محدد.

#### 1.8 إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية:

##### 1.1.8 إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية السلوكية:

##### 1.1.1.8 النظام الغذائي والرياضة:

يقصد بالنظام الغذائي أنواع وكميات الغذاء التي تدخل إلى الجسم، فالغذاء المتكامل ضروري لوظائف أعضاء الجسم ولإعطاء الطاقة والحيوية اللازمة لأداء العمل، فعندما يتناغم نظام الغذاء مع التمرينات الرياضية يكون ذلك في صالح الفرد في مقاومة آثار الضغوط النفسية، فمثلا التمرينات الرياضية تساعد في حرق السعرات الحرارية الزائدة، وتزيد من قدرة الجسم على التمثيل الغذائي، وتزيد قدرة الجسم في أنشطته الحيوية والبنائية، وكلا من الغذاء والتمرينات الرياضية يؤثران على رفع كفاءة الفرد على التركيز والإسترخاء.

كما أن تعرض العامل لوضعيات ضغوط كبيرة ودائمة يؤثر بصفة مباشرة، لذلك فإن العوامل التي تساهم في اللياقة البدنية مهمة وضرورية لمقاومة الضغوط وإنعكاساتها فخبراء اللياقة البدنية يعتبرون ممارسة نوع من النشاط الرياضي بصفة منتظمة إحدى الطرق السهلة والأكثر فائدة للحصول على تغييرات إيجابية في حياة الفرد، ومنه تمكين الجسم من التعامل الفعال مع المواقف الضاغطة<sup>(1)</sup>

(1) علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 198.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

فممارسة الرياضة تؤدي إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتها للضغط، فمن المعروف أن الشخص الذي يمارس التمرينات الرياضية لا يرهق بسرعة مثل الشخص الذي لا يمارس أي تمرينات، كما أن الشخص المصاب بإرهاق تكون قدرته منخفضة في تحمل أي أعباء جسمانية أو نفسية للعمل<sup>(1)</sup>، وبذلك فالتمرينات الرياضية تعتبر من بين الوسائل التي يمكن للفرد الإعتماد عليها لمجابهة ضغوط العمل.

ويعتبر خبراء اللياقة البدنية ممارسة نوع من النشاط الرياضي بصفة منتظمة إحدى الطرق السهلة والأكثر فائدة للحصول على تغييرات إيجابية في حياة الفرد، ومنه تمكين الجسم من التعامل الفعال مع المواقف الضاغطة<sup>(2)</sup>.

### **2.1.1.8 المساعدة الإجتماعية:**

تمثل أقل العواقب غير مرغوبة عند مقارنتها بالبدائل الأخرى كإستخدام المهدئات، وهي الطريقة الأكثر إستعمالا اليوم في المنظمات<sup>(3)</sup>، وذلك من خلال توظيف الأخصائيين الإجتماعيين والنفسانيين الذين تكون مهمتهم الأساسية دراسة المشاكل التي تخص المنظمة وتقديم الدعم الإجتماعي والنفسي للعاملين لتجاوزها.

### **3.1.1.8 معرفة الذات والوقوف على قدرات الشخص:**

وهي عبارة عن إدراك الفرد للطريقة التي يظهر بها سلوكه أمام الآخرين، كما أن الملاحظة الذاتية الدقيقة من الفرد لسلوكه يمكن أن تصف بدقة رد فعله تجاه سلوكيات الآخرين<sup>(4)</sup>، والتعرف على سلوك الفرد ومعرفة مدى قدرته على تحمل الضغوط والإستجابة لها من شأنه التخفيف من حدة ضغوط العمل، فمعرفة الفرد للعوامل الضاغطة تمكنه من إيجاد طرق لمجابهتها.

(1) محمود سليمان العميان: المرجع السابق، ص 169.

(2) علي عسكر (2003): المرجع السابق، ص 189.

(3) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 117.

(4) نفس المرجع، نفس الصفحة.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 4.1.1.8 التخطيط المسبق وتحديد الأهداف:

عندما تكون هناك أهداف واضحة ومحددة لعمل الأفراد وتكون تلك الأهداف قابلة للتنفيذ بالإضافة إلى التخطيط المسبق، وذلك بتجهيز الفرد نفسه للتعامل مع الأحداث<sup>(1)</sup>، والذي من شأنه توقع الضغوط ومنه التقليل من آثارها.

### 5.1.1.8 المشاركة في النشاطات:

كالمشاركة في النشاطات الإجتماعية أو إختيار هواية معينة أو الإستمتاع بالإنجازات وتزيد هذه النشاطات من قدرة الفرد على التحمل<sup>(2)</sup>، وتعتمد اليوم كبرى المؤسسات على هذه الطريقة كوسيلة للتفريغ لدى العامل، خاصة بالنسبة للضغوط التي تحيط به، التي من أهمها الرحلات، والحفلات لتخفيف ضغوط العمل في المنظمة.

### 6.1.1.8 الإسترخاء:

إن جلوس الفرد مستريحاً وهادئاً في الإسترخاء يؤدي إلى راحة الفرد، حيث أن إسترخاء العقل لا يتم إلا من خلال الإسترخاء العام للجسم، ويعني هذا أن ينتبه الفرد إلى أن الراحة العقلية هي التي تترتب على راحة الجسم<sup>(3)</sup>، وتعتمد اليوم الكثير من المنظمات هذه الطريقة للتخفيف من حدة ضغوط العمل.

### 7.1.1.8 التأمل:

وهو جملة التمرينات الذهنية الموجهة للحد من السير المعتاد للأفكار، والظنون والتحليل، فالتأمل المنتظم يزيل الضغط أو يحفظه ويستطيع أن يحرر الفرد من الشقيقة والتوتر والصداع<sup>(4)</sup>، وعلى للفرد في التأمل أن يوقف نشاطاته اليومية وأن يمارس درجة عالية من الإنتباه والوعي على مشاعره ووجدانه ، ويؤدي هذا إلى إعداد الذهن وتدريبه على

(1) محمود سليمان العميان: المرجع السابق، ص 169.

(2) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 345.

(3) محمود سليمان العميان: المرجع السابق، ص 169.

(4) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 72.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

تحمل ضغوط العمل<sup>(1)</sup>، ولهذا فإن التأمل يعد من بين التقنيات المستعملة للحد من الهواجس والتخيلات والأفكار التي قد توقع الفرد العامل تحت وطأة الضغوط.

### 8.1.1.8 التركيز:

إن قيام الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذي معنى وأهمية لمدة معينة يساعد في تخفيف حدة الضغوط النفسية للعمل، وتعتمد طريقة التركيز من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريبا التي تعتمد عليها طرق الإسترخاء والتأمل، والتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط، ويؤدي به إلى قيامه بعمل خلاق وإنجاز يساعد على الشعور بالتقدير والإحترام وتحقيق الذات<sup>(2)</sup>.

### 2.1.8 إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل النفسية:

1.2.1.8 إستراتيجيات التحكم الإنفعالي<sup>(3)</sup>: وتتضمن مختلف الميكانيزمات الدفاعية لدى الفرد، كالإنسحاب، التخيل، الإنكار، التعويض، النكوص، العقلنة.

### 2.2.1.8 الفرع إلى الله<sup>(4)</sup>:

ويتمثل في إخلاص المؤمن بجميع جوارحه لله، إذا أصابته مصيبة، وذلك بالتقرب إلى الله والدعاء، مصداقا لقوله تعالى: "وإذا سألك عبادي عني فإني قريب أجيب دعوة الداع إذا دعان فليستجيبوا لي وليؤمنوا بي لعلهم يرشدون"<sup>(5)</sup>، إضافة إلى قراءة القرآن وتلاوته والصلاة التي تبعث النفس نحو الطمأنينة فنجاح المؤمن راجع إلى درجة تقواه وإخلاصه ثم تطبيقه لسنة رسول الله محمد (صلى الله عليه وسلم) في التخفيف من فزعه في النوم يقول رسول الله صلى الله عليه و سلم: " أعوذ بكلمات الله التامات من غضبه وعقابه وشر عباده ومن همزات الشياطين وأن يحضرون "، وعند الغضب " أعوذ بالله من الشيطان الرجيم " وعند الكرب " اللهم رحمتك أرجو فلا تكلني إلى نفسي طرفة عين و أصلح لي شأني كله لا إله إلا

(1) عويد سلطان الشعلان: المرجع السابق، ص 318.

(2) نفس المرجع، ص 319.

(3) لو كيا الهاشمي: المرجع السابق، ص 20.

(4) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(5) القرآن الكريم: سورة البقرة: الآية 186.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

أنت<sup>(1)</sup>، ويقترح (1984 Quick et Quick) أساليب عديدة لإدارة ضغوط العمل وتتعلق بالجوانب الفردية الإنسانية والتي يمكننا ملاحظتها في الشكل التالي (رقم 15).

<p>*إدارة نمط الحياة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- صيانة التوازن.</li> <li>- إستخدام وقت للإستجمام.</li> <li>- التفرغ.</li> </ul> <p>*المتنفس العاطفي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الكلام.</li> <li>- الكتابة.</li> <li>- ممارسة النشاط العقلي.</li> </ul> <p>3- الوقاية العلاجية:</p>	<p>1- الوقاية الأولية: مباشرة لمثيرات الضغوط:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* إدارة الإدراك الشخصي للضغوط:</li> <li>- الإنسحاب النفسي.</li> <li>- إدراك و معرفة عدم الحيوية.</li> <li>- تغيير النمط السلوكي.</li> </ul> <p>* إدارة بيئة العمل الشخصي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التخطيط.</li> <li>- إدارة الوقت.</li> <li>- منع زيادة العمل.</li> </ul> <p>- أساليب أخرى (التأييد الإجتماعي، تنوع المهام، ترك العمل).</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="73 927 354 987">العلاج الطبي</th> <th data-bbox="354 927 593 987">العلاج نفسي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="73 987 354 1055">- علاج طبي.</td> <td data-bbox="354 987 593 1055">- برنامج علاجي</td> </tr> <tr> <td data-bbox="73 1055 354 1122">- جراحة.</td> <td data-bbox="354 1055 593 1122">- طبيب نفسي.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="73 1122 354 1189">- علاج فيزيولوجي</td> <td data-bbox="354 1122 593 1189">- علاج سلوكي.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="354 1189 593 1256">- علاج جماعي.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="354 1256 593 1323">- مستشار مهنة.</td> </tr> </tbody> </table>	العلاج الطبي	العلاج نفسي	- علاج طبي.	- برنامج علاجي	- جراحة.	- طبيب نفسي.	- علاج فيزيولوجي	- علاج سلوكي.		- علاج جماعي.		- مستشار مهنة.	<p>2- الوقاية الثانية: مباشرة الإستجابة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* التدريب على الراحة و الإستجمام:</li> <li>- الراحة المتطورة.</li> <li>- إستجابة الراحة.</li> <li>- التأمل و التفكير.</li> <li>- المتنفس الفيزيولوجي.</li> <li>- الإستشارة و العلاج، الرعاية الطبية.</li> <li>- التمارين الرياضية.</li> <li>- تمارين العضلات.</li> <li>- بناء الجسم.</li> </ul>
العلاج الطبي	العلاج نفسي												
- علاج طبي.	- برنامج علاجي												
- جراحة.	- طبيب نفسي.												
- علاج فيزيولوجي	- علاج سلوكي.												
	- علاج جماعي.												
	- مستشار مهنة.												

جدول رقم (15) أساليب وطرق إدارة ضغوط العمل<sup>(2)</sup>.

(Sources Quick et Quick, 1984).

(1) سعيد بن علي وهف القحطاني: حصن المسلم، دار الهدى، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، 2001، ص 60-65.

(2) ناصر محمد العديلي: المرجع السابق، ص 166.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 2.8 إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل التنظيمية لإدارة ضغوط العمل:

#### 1.2.8 التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

إن المخالفات التي يقع فيها كثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيهـم لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد، وهذا بدوره يمكن أن يشيع جوا من الإنضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى<sup>(1)</sup>.

#### 2.2.8 تحليل الوظائف:

والتي تهدف إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة وبالتالي إسنادها للأفراد المناسبين، فتحليل الوظائف يمكننا من وضع نظام لتقويم الأداء يتسم بالعدالة والمنطقية مع إدراك نظام الحوافز بالمنظمة فتزول ضغوط العمل المرتبطة بهذه العوامل.

#### 3.2.8 تصميم وظائف ذات معنى:

ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تتضمن العديد من الأنشطة والمهام، كما يتيح مقدار من السلطة للأداء لأن الكثير من الوظائف تفقد معناها وقيمتها لبعض الأسباب كزيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد الموظف أي متعة في أداء العمل<sup>(2)</sup>، لذا يجب تصميم الوظائف بصورة تساعد على كشف عناصرها مثل العبء الوظيفي، غموض الدور والعوامل البيئية<sup>(3)</sup>، وهو ما يجعل الموظف يؤدي وظيفته دون ضغوط تذكر.

#### 4.2.8 الإهتمام بالإختيار المهني:

حيث تركز البرامج الحالية على التوافق بين الفرد والوظيفة على أساس المستوى التعليمي والخبرة والمهارات والتدريب، وقد بدأت بعض المنظمات في إجراء مقابلات مكثفة مع

(1) عويد سلطان الشمعان : المرجع السابق، ص 323.

(2) محمود سلمان العميان : المرجع السابق ، ص 170.

(3) علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 126.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

الموظفين الجدد لإكتشاف المشكلات التي قد تحدث في العمل<sup>(1)</sup>، وتتخذ حاليا إجراءات الإختيار بهدف التقليل من عبء العمل و ذلك من خلال إختيار الشخص المناسب لشغل هذا العمل، بما يجعله متكافئا مع متطلبات العمل مما يخلق نوع من التوافق الذي يقلل من حدة الضغوط.

### 5.2.8 التدريب المهني:

إن التدريب المهني يساعد الفرد على تعلم معلومات واكتساب مهارات جديدة تمكنه من ممارسة وظيفته بصورة أكثر فعالية ومستويات أقل من الضغط<sup>(2)</sup>، وإلى جانب تدريب الموظف على المطلوب أدائه وكيفية أدائه تعمل بعض البرامج التدريبية على توعية الموظف بما يمكن أن يصادفه من مشكلات في العمل<sup>(3)</sup>، كضغوط العمل حيث أصبحت بعض المنظمات تنظم دورات تدريبية لعمالها بهدف تدريبهم على كيفية مجابهة الضغوط والتعامل معها.

### 6.2.8 نظم المشاركة في إتخاذ القرارات:

يؤدي عدم إشراك العمال في إتخاذ القرارات، أو البعد عن مراكز إتخاذ القرارات إلى الشعور بالغبرة وضغوط العمل، ومن أمثلة المشاركة في إتخاذ القرارات نجد المشاركة في اللجان، وبرامج الشكاوي، وبرامج المشاركة في الأرباح و الملكية المشتركة، وتشجيع الرؤساء في تفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيههم<sup>(4)</sup>، وهو ما يشعر الموظف بالإنتماء الوظيفي الذي يقلل من الضغط عليه.

### 7.2.8 الأنشطة العلاجية في مناخ العمل :

تسعى المنظمات التي تعاني من ضغوط العمل إلى إنشاء هذه الأنشطة التي من بينها تعيين مستشار نفسي وإجتماعي للعمل، وتخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية وحجرات للتركيز والإسترخاء، هذا وقد خاضت بعض المصانع اليابانية تجربة جديدة فقد

(1) محمود فتحي عكاشة ، المرجع السابق، ص 101.

(2) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 346.

(3) أندرو سبزلافي و.د.ج ولانس: المرجع السابق، ص 191.

(4) عويد سلطان الشمعان : المرجع السابق، ص 324.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

أنشأوا حجرة تسمى حجرة "السلوك العدواني" تحتوي على أكياس منفوخة تمثل شخصيات (للإشارة إلى مسببات الضغوط)، وعلى الشخص الذي يدخل هذه الحجرة أن يضرب بيده أو بمضرب بعض الأكياس لكي يفرغ بعض مشاعره النفسية السيئة<sup>(1)</sup>.

### 8.2.8 فتح قنوات الإتصال بين الإدارة والعمال:

وهذا بإعلام الفرد بكل ما يجري داخل المؤسسة، فعندما يحس العامل بأن شكواه ومشكلاته الخاصة به والمهنية خاصة قد أثارت إهتمام المسؤول فإن معاناته من ضغوط العمل تقل<sup>(2)</sup>، ومن بين أهم الوسائل التي تستعمل هنا هي خلايا الإصغاء والوقاية في المنظمة والتي تمثل خلية إستماع لإنشغالات وكل ما ينغص حياة العامل ومختلف الضغوط التي تؤثر فيه، حيث تحاول هذه الخلية فهم مشاكل العمل وطرح حلول لها.

### 9.2.8 إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

يمكن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط، كإضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج الوظائف، أو تقسيم الإدارة الكبيرة إلى إدارتين أصغر في الحجم، أو إنشاء وظائف بإمكانها أن تحل الكثير من المشاكل، ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات، وإعادة تصميم إجراءات العمل وتبسيطها، والنظر في حجم أعباء العمل الملقاة على عاتق الأقسام والوظائف<sup>(3)</sup>، أمور من شأنها تخفيف حدة ضغوط العمل.

### 10.2.8 توفير الخدمات الاجتماعية:

إستحدثت بعض المنظمات مثل أي بي أم (IBM) وإيكوبتابل لايف (Equitable life) و ب ه قوودريتش (B.H. Goodrich) برامج متكاملة لمساعدة العاملين بتوفير الخدمات الطبية والعلاجية والنصح والإستشارة والإجراءات الوقائية، وعادة ما تكون مزودة بإختصاصيين مثل الأطباء والأخصائيين النفسيين<sup>(4)</sup>، فالיום نجد في أغلب المؤسسات

(1) عويد سلطان الشمعان: المرجع السابق، ص 325.

(2) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 346.

(3) عويد سلطان الشمعان: المرجع السابق، ص 324.

(4) أندرو سبزلافي و.د.ج. ولانس، المرجع السابق، ص 191.

## الفصل الأول: ضغوط العمل

الكبرى وحدات كاملة للطب (طب العمل)، إضافة إلى تواجد مختصين في علم النفس العمل والتنظيم الذين يتواجدون على مستوى إدارة الموارد البشرية، وكذا لجان الخدمات الإجتماعية التي تهتم بتوفير السكن والإطعام، والتي تسعى من خلال المنظمة إلى الحد أو التقليل من مختلف ضغوط العمل التي تعترض العامل.

ويمكننا إجمال مختلف هذه الإستراتيجيات المستخدمة في الشكل التالي رقم (16).

إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل		
⇓		
2. التنظيمية.	1. الفردية.	
▪ تطبيق مبادئ الإدارة والتنظيم.	• النفسية	• السلوكية
▪ تحليل الوظائف.	▪ إستراتيجيات	▪ النظام الغذائي
▪ تصميم الوظائف.	التحكم الإنفعالي.	▪ الرياضة
▪ الإختيار المهني.		▪ المساعدة الإجتماعية
▪ التدريب المهني.		▪ معرفة الذات.
▪ المشاركة في إتخاذ القرارات.	▪ الفرع إلى الله.	▪ تخطيط الأهداف.
▪ الأنشطة العلاجية في مناخ العمل.		▪ المشاركة في النشاطات.
▪ الإتصال داخل المنظمة.		▪ الإسترخاء.
▪ إعادة تصميم الهيكل التنظيمي.		▪ التركيز.
▪ الخدمات الإجتماعية.		▪ التأمل.

شكل رقم (16) يوضح إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> تم إنجاز هذا الشكل من قبل الباحث إعتقاداً على المصادر السابقة.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

تلجأ المنظمات للعديد من الطرق وتستخدم الكثير من الوسائل في محاولة منها إن لم يكن القضاء على ضغوط العمل فالتقليل من حدتها ونتائجها التي تمس المنظمة، في محاولة منها لتجنب انعكاساتها على أداء العاملين ومنها على الأداء العام للمنظمة، وإن تنوعت واختلقت الإستراتيجيات التي إقترحها الباحثين لإدارة ضغوط العمل، فإن ما يمكن أخذه بعين الاعتبار عند تطبيق أي إستراتيجية هو طبيعة المنظمة ونوعية الضغوط وحجمها وذلك يعني أنه قبل بداية تطبيق أي إستراتيجية والحكم أنها صالحة لهذه المنظمة ينبغي دراسة المنظمة من جوانبها المختلفة، إضافة إلى تجنب العشوائية في الإختيار حيث لا بد من معرفة هذه الإستراتيجيات والإطلاع عن كثب عليها، ليكون الإختيار في محله وليس عشوائياً، وهو مهمة يضطلع بها الأخصائيون والخبراء في هذا الميدان، كما أن المنظمات في واقع الأمر لا تلجأ لطريقة واحدة مهما كانت الدقة في تطبيقها بل تلجأ إلى العديد من الإستراتيجيات، إما تطبقها على مراحل أو جملة واحدة حسب نظرتها للضغوط التي تعترضها ذلك أن لكل إستراتيجية مواطن قوة ومواطن ضعف، كما أن بعض الإستراتيجيات التي تصلح لمهنة ما لا يمكن تطبيقها في مهنة غيرها فمثلاً مشاركة العمال في إتخاذ القرار يكون في بعض المهن من الصعوبة التي لا يمكننا تصورها، كما أن المنظمات في حد ذاتها تختلف وهو ما يجعل من أمر نجاحها متوقف على عدة عوامل ترتبط بطبيعة الضغوط والمنظمة معاً.

إن إلمام المنظمات بضغوط العمل اليوم تعدى مجرد التعرف عليها ودراستها في أمهات الكتب المتعارف عليها، بل إن الأمر وصل إلى أن بعض المنظمات وضعت إستراتيجياتها الخاصة لإدارة ضغوط العمل بناء على الدراسات والأبحاث التي تقوم بها، وذلك بالتعاون مع الخبراء والمختصين في هذا المجال، وهو الأمر الذي يكاد ينعدم كي لا نجزم في واقع المنظمات الجزائرية نتيجة عوامل ترتبط بواقع منظماتنا والثقافة المنتشرة، والذهنيات المختلفة مع العلم أن المنظمات التي تريد لنفسها البقاء والمنافسة تولى أهمية قصوى للمورد البشري الطرف الأهم والرقم الفاعل في أي منظمة كانت، لذا وجب على منظماتنا خدماتية كانت أو صناعية أو تجارية اليوم الأخذ بتجارب باقي المنظمات والتدقيق في مختلف الدراسات والأبحاث العلمية المتراكمة، من أجل تطوير نفسها من جهة، وهو ما يساهم بالدرجة الأولى

## الفصل الأول: ضغوط العمل

في الرقي بالإقتصاد الوطني في سبيل تحقيق تنمية في مختلف المجالات الحياتية من جهة أخرى، والذي سيجنب أفرادها الكثير من الضغوط بما يوفر لهم الظروف المناسبة لأداء العمل، مما يضمن الفعالية والكفاية الإنتاجية للمنظمة.

### 9. وسائل وتقنيات قياس ضغوط العمل:

لقد كان لتنوع الدراسات والأبحاث المتعلقة بضغط العمل، عامل جد مهم في تنوع الوسائل والتقنيات المستخدمة لقياس هذه الضغوط، حيث أنتجت الدراسات المتراكمة العديد من الوسائل والتقنيات التي إستخدمها أصحابها في دراساتهم المختلفة حول الضغوط، وإن كانت بعض هذه الوسائل والتقنيات خاصة بدراسة دون غيرها، ما يجعلها فريدة وخاصة بالدراسة التي عنيت بها دون غيرها، وهو ما يطرح حتما مشكلة تعميم هذه الوسائل والتقنيات بما أننا متواجدون في حقل من حقول المعرفة الإنسانية والاجتماعية، أين لم يتفق الباحثين لغاية اليوم على مدى دقة هذه الوسائل وفعاليتها، ومع هذا سنقتصر بعض الوسائل الأكثر شيوعا في هذا الميدان.

### 1.9 التحقيق الشخصي للضغط (L'enquête diagnostic du stress)<sup>(1)</sup>:

إكتشف كل من إيفان سيفيتش وماتتسون (Ivancevich et Matteson) من جامعة هوستن (Houston) الأمريكية نوع من التحقيق بواسطة الإستمارة التي تهدف إلى قياس إدراكات الضغوط من طرف عمال المؤسسة الموجودين في (15) قسم، وربط تلك الإدراكات بالوقت وحمل العمل، وغموض الدور، ونظام المكافأة والعقاب، ووجود العامل في المؤسسة (San diego)، وتضم هذه الاستمارة (60) بندا، وتؤكد أن مصادر الضغط مرتبطة بالمستويين، المستوى العام والجزئي للتنظيم، فمن الجانب العام للمؤسسة نأخذ بعين الإعتبار النقاط التالية:

- السياسة العامة للمؤسسة وتأثيرها على إتخاذ القرارات.
- تطور الموارد البشرية والضغط الناتج عن التدريس.

(1) Jean Benjamin Stora : Op.cit, P 116-117.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

وتكمن فوائد هذه التقنية في أنها تعرف لنا قطاعات المؤسسة التي يكون فيها الضغط مرتفع جدا، غير أنها لا يمكن أن تسمح بقياس عام للضغط لأنها تمحورت حول مصادر الضغوط فقط داخل المنظمة.

### 2.9 تحقيق الضغط<sup>(1)</sup>:

ويتمثل هذا التحقيق في إستمارة تحتوي على 238 بندا، مقسمة إلى 14 سلم توضح وتفسر لنا ثلاث أشكال من الضغوط هي:

- الأوضاع.
- الأعراض.
- الجروحية.

وما يمكن أن يؤخذ على هذا التحقيق هو كونه سلم واحد من بين 14 سلم، يمكن أن يصف لنا المنابع المرتبطة مباشرة بالعمل أي أن باقي السلالم لا تصف لنا الأشياء المرتبطة مباشرة بالعمل، ويعود ذلك ربما لأن هذا التحقيق تم إعداده من طرف مؤسسة خاصة في بوسطن (Boston)، وهو ما يجعله صالح لهاته المنظمة دون غيرها.

### 3.9 سجل حالات القلق<sup>(2)</sup>:

صمم كل من Lusheme Depolo Alto Corsoch, Spielbefet هذه الإستمارة الموجهة لجزء أحوال القلق من أجل تشكيل حالات القلق الشخصية، وذلك بالتفريق بين الحصر كخاصية متعلقة بالفرد وحالة الحصر كتجربة إنفعالية عابرة، وتحتوي هذه الإستمارة على مجموعة من الأسئلة على شكل تصريحات فمثلا فيما يخص حالة الحصر " أحس أنني هادئ، إني قلق، إني في حالة يرثى لها ".

ولعل ما يأخذ على هذا السجل أنه جاء لتحديد حالات القلق الذي قد يكون نتيجة للضغوط، كما أنه يتوقف على ردود الفعل التي لا تعبر عن حقيقة شعور الفرد دائما فبإمكانه عدم التصريح بما يشعر به مما يجعل هذه التقنية غير دقيقة في بعض الأحيان.

(1) Jean Benjamin Stora : Op.cit, P 116.

(2) Ibid, P 117.

## الفصل الأول: **ضغوط العمل**

### 4.9 تقويم ضغط آدام<sup>(1)</sup>:

لقد طور مجموعة من الباحثين من جامعة (San diego) ، هذا الإستبيان الذي لم يتحقق منه كليا، والذي يعمل على التفريق بين الضغط القوي والضغط الثانوي والضعيف، وبين الضغط المرتبط بالعمل وغير مرتبط بالعمل .

وما يأخذ على هذه التقنية أنها جاءت للتفرقة بين الضغوط وليس تحديدها تحديدا دقيقا كما أنها تبقى خاصة بمجتمع معين دون غيره حيث أنها لم تعدل ولم تطبق في مجتمعنا.

### 5.9 إختبار تحديد أعراض الضغوط المهنية<sup>(2)</sup>:

وهو عبارة عن إختبار يضم 20 بندا حيث يطلب من المختبر تقدير البنود وفق المقياس التالي: أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما.

وقد إقتبسه علي عسكر من (Davistal, 1997) مجريا عليه بعض التعديلات، ومن خلال هذا الإختبار نتمكن من معرفة تكيف الفرد مع ضغوط العمل ومدى معاناته منها.

لكن ما يأخذ على هذا الإختبار أنه عام مما يجعله لا يصلح في بعض المهن التي لها خصوصياتها و ضغوطها التي تتفرد بها، لذا فهو يصلح للأعمال البسيطة الغير معقدة والتي لا تتطلب التدقيق.

<sup>(1)</sup> Jean Benjamin Stora : Op.cit., P 116.

<sup>(2)</sup> علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 135.

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نقدم نظرة حول ما كتب عن ضغوط العمل في مختلف الميادين العلمية التي تناولت هذه الظاهرة، ولقد كان لغنى التراث النظري الذي تناول ضغوط العمل الدور البارز في مثل هذا التقديم، على الرغم من أنه لم يصادفنا في الدراسات والأبحاث والكتابات ما يتكلم عن ضغوط العمل لدى الصحفي بصفة عامة، والصحفي الجزائري بصفة خاصة، وربما هذا ما جعلنا نكتفي بالإشارة إلى ضغوط العمل بمختلف عناصرها بصفة عامة دون التدقيق في أي مهنة.

سؤال واحد بقي مطروحا خلال تناولنا للضغوط بداية من مفهومها إلى غاية وسائل وتقنيات قياسها، هذا السؤال أضيف على تناولنا طابعا خاصا مميزا، ألا وهو هل الضغط سبب أو نتيجة؟، ولعل هذا الإشكال الذي بقي ملازما لدراستنا، جعل من هاته الدراسة أو أي دراسة تتعلق بهذا المصطلح تلقى قيمة وأهمية كونها تحاول الإجابة على التساؤل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما أنها تترجم الدراسات السابقة، وتتعلق منها أو أنها تحمل في طياتها مفهوما جديدا مغاير لما هو متعارف عليه.

ولأن الفرد يعيش جملة من الضغوط، في مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يعد طرفا فعالا فيها، بداية من الأسرة، المدرسة، الشارع، المسجد، المجتمع، ونهاية بمكان العمل، فإن نتائج هذه الضغوط تعدت الفرد لتمتد للمنظمة التي يعمل فيها، ذلك أن العامل داخل عمله يتعرض لجملة من ضغوط العمل التي تؤثر فيه من الناحية النفسية والسيولوجية والسلوكية والتي تترجم على المستوى الفردي في حياته العادية، كأن ينقل هذه الضغوط إلى بيته، أو يترجمها في سلوكيات داخل مؤسسة العمل التي تتأثر هي الأخرى، كما أن الفرد قد ينقل الضغوط التي يعيشها خارج المنظمة إلى المنظمة، والتي تؤدي إلى نتائج تنعكس على الفرد والمنظمة، وهو ما يجعل الضغوط لدى الفرد سلسلة متكاملة مع بعضها البعض باعتبار الفرد كل متكامل لا يتجزأ.

وبالرغم من قدم تناول مصطلح الضغوط، وتعدد الدراسات التي تناولته وكذا كثرتها، إلا أنه لغاية اليوم لا يزال يلقي الإهتمام والدراسة، مما جعل البعض يطلق عليه موضوع العصر في حين ذهب البعض إلى أبعد من ذلك حين قالوا أن هذا العصر هو عصر الضغوط

## الفصل الأول: ضغوط العمل

ولعل ذلك راجع بالدرجة الأولى إلى تضارب الآراء حول مفهوم الضغوط، وعدم تحديده تحديدا دقيقا إضافة إلى كون نتائجه تعدت الفرد وامتدت لتشمل المنظمة التي يعمل بها كونه طرف فعال في معادلة المنظمة، وهو ما جعل المنظمة والفرد على حد سواء يحاولان التأقلم والتكيف مع مختلف هذه الضغوط في محاولة لتجنبها أو تجاوزها في سبيل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا، بخلق نوع من التوافق بين الفرد وعمله وبيئة العمل.

وتسعى الكثير من المنظمات اليوم إلى تحديد معالم ضغوط العمل من خلال تحديدها والتعرف على أعراضها ومصادرها ونتائجها، في محاولة منها وضع إستراتيجيات فعالة لمعالجة وإدارة الضغوط وجعلها تحمل بعدا إيجابيا في أغلب الحالات، ولا يتأتى لها ذلك إلا من خلال الدراسات والأبحاث الميدانية والتطبيقية التي ما فتأت تقوم بها في سبيل توفير الراحة النفسية والرضا الوظيفي والتوافق النفسي والمهني للعامل.

## الفصل الثاني: التوافق المهني.

تمهيد.

1. تطور مفهوم التوافق المهني .
2. مفهوم التوافق المهني.
3. نظريات التوافق المهني.
4. ميكانيزمات التوافق المهني.
5. أبعاد التوافق المهني ومراحله.
6. مصادر التوافق المهني.
7. الآثار والنتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني.
8. إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني.
9. وسائل وتقنيات قياس التوافق المهني.
10. علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني.

خلاصة.

### تمهيد:

يسعى الإنسان في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به للإستقرار النفسي الذي هو مبتغى كل فرد، ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على عامل إختيار الشيء المناسب لنفسه، ولأنه كل متكامل فإن توافقه في مجال ما مرتبط أكيد بتوافقه في المجالات الأخرى، ومن هنا تكمن أهمية دراسة التوافق المهني لدى أي عامل كان.

ومن بين الأهداف الرئيسية التي يرجوا العامل الوصول إليها، تحقيق توافقه مع عمله والعمل على تكييف المحيط العملي بما يخدمه داخل المنظمة، بما يضمن أداءه لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر، ولعل هذا ما جعل هذا الموضوع يتناول لحد اليوم من طرف علماء السلوك التنظيمي والإداري، إلا أن كثرة الدراسات التي تناولته، والتي إنطلقت من مقاربات مختلفة، جعلت أمر تحديد مفهومه ومعالم عناصره يضيفي نظريات معرفية متباينة.

ولأن آثار التوافق المهني لا تمس الفرد فقط بل تمتد لتشمل المنظمة التي يعمل بها، وكذا المجتمع الذي يعيش به، بداية من أسرته ومختلف مؤسسات التنشئة الإجتماعية المحيطة به التي يؤثر ويتأثر بها، وهو ما أبقى على مكانة دراسة التوافق المهني، حيث وصل الأمر إلى التدقيق في دراسة الفئات المهنية، بل أكثر من ذلك، حيث أصبحت المنظمات التي تعي حقا حجم ما يصادفها من إشكاليات، تسعى إلى تطوير موردها البشري لكي تضمن المنافسة المفروضة عليها من باقي المنظمات، وتحاول جاهدة معرفة توافق عمالها والسبل الكفيلة لتحقيق توافقتهم لتحسين أدائهم وفعاليتهم.

وإنطلاقا من ذلك سنتناول في هذا الفصل التوافق المهني، من خلال التطورات التي عرفها هذا المصطلح ليصل إلينا على ما هو عليه اليوم، محددين مفهومه ونظرياته وميكانيزماته وأبعاده، وكذا المراحل التي يمر بها الفرد لكي يكون متوافقا مهنيا في عمله، مع الإشارة بطبيعة الحال لمصادر التوافق المهني والآثار والنتائج المترتبة على سوء التوافق المهني، وإستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني، ووسائل وتقنيات قياس التوافق المهني وعلاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

### 1. تطور مفهوم التوافق المهني :

لقد فضل الإنسان الإعتماد على التجيم والشعوذة واللجوء للسحر سعياً منه لمعرفة الحظ والإطلاع على الغيب للحصول على درجة معينة من الإطمئنان والإستقرار في حياته، وبما أن للإنسان حاجات كثيرة، يصرف معظم وقته وطاقته في إشباعها، وقد يخفق في ذلك وهو ما يؤثر على توافقه، لذا فقد إرتبط مفهوم التوافق بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلات حياته من إشباعات وإحباطات وصولاً لما يسمى الصحة النفسية أو السواء أو الإنسجام مع الذات ومع الآخرين في الأسرة والعمل في التنظيمات التي ينخرط فيها، وبذلك يشكل التوافق جزءاً من الصحة النفسية للفرد، وذلك من خلال هدفه في تحقيق تماسك الشخصية ووحدتها وتقبل الفرد لذاته وتقبل الآخرين له بحيث يترتب على ذلك شعوره بالسعادة والراحة النفسية (1).

ومصطلح التوافق مفهوم مستمد في الأساس من علوم البيولوجيا على نحو ما حددته نظرية تشارلس داروين المعروفة بنظرية النشوء والإرتقاء (1859)، ويشير هذا المفهوم عادة إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم بين نفسه وبين العالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاولة منه من أجل البقاء .

وعندما حدد أبرت (Aubert) مفهوم التوافق سنة 1860 كان يعني به ما يحدث لحديقة العين من تغير نتيجة لشدة الضوء الذي يقع عليها (2).

وقد إستعار علماء النفس مصطلح التوافق من علم البيولوجيا كما حددته نظرية داروين (Darwin)، حيث إستخدموا التوافق للسلوك الذي يساعد الكائن الحي في الوصول إلى أهدافه، بأن يكون لديه الأساليب السوية الناجحة التي تمكنه من تحقيق دوافعه وأهدافه (3)، وقد أطلق عليه علماء البيولوجيا مواءمة وأستخدم فيما بعد في المجال النفس إجتماعي تحت مصطلح توافق، وإن كان من الطبيعي أن ينصب إهتمام علم النفس على

(1) بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2001، ص 45-46.

(2) عبد الحميد محمد الشادلي: التوافق النفسي للمسنين، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 25.

(3) أحمد محمد مبارك الكندري: علم النفس الأسري، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1992، ص 181.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

البقاء السيكولوجي والإجتماعي للفرد أكثر ما ينصب الإهتمام على البقاء البيولوجي والطبيعي حسب إتجاه علماء البيولوجيا، ومن هنا يفسر السلوك الإنساني بإعتباره توافق مع مطالب الحياة وضغوطها، وهذه المطالب في أساسها نفسية إجتماعية تتضح في صورة علاقات متبادلة بين الفرد والآخرين، وتؤثر بدورها في التكوين السيكولوجي للفرد<sup>(1)</sup>.

وينظر البعض للتوافق على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه إجتماعي، إستخدمه علماء النفس الإجتماعيون ويقصدون به " العملية التي يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة أو صحية مع بيئته ماديا أو إجتماعيا، فالتوافق يقصد به توافق السلوك أو تكيفه مع البيئة وتكوين السلوك التوافقي أو التكيفي<sup>(2)</sup> .

حيث يعد مصطلح التوافق من المفاهيم المركزية Notions centrales في علم النفس عامة، وفي الصحة النفسية خاصة نتيجة إنتشاره في الدراسات السيكولوجية إلى الحد الذي جعل من مان "Munn" يعرف علم النفس بأنه" العلم الذي يهتم بعمليات التوافق العامة للكائن الحي في بيئته ويضطلع بدراستها".

ثم أصبح هذا المصطلح يصف سلوك الإنسان كردود أفعال لعديد من المطالب والضغوط البيئية، التي يعيش فيها كالمناخ وغيره من عناصر البيئة الطبيعية ففي فصل الصيف الحار يحاول الإنسان أن يخفف من ملابسه كي يتلاءم مع الجو الحار وفي فصل الشتاء يحدث العكس<sup>(3)</sup>.

والتوافق مصطلح مركب وغامض إلى حد كبير لأنه يرتبط بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية، وبتعدد النظريات والأطر الثقافية المتباينة، وربما كان أحد أهم أسباب غموض هذا المصطلح هو الخلط بين المفاهيم<sup>(4)</sup>.

(1) مصطفى فهمي: التكيف النفسي، دار مصر للطباعة، القاهرة، مصر، 1978، ص 09-10.

(2) بديع محمود القاسم: المرجع السابق، ص 47.

(3) صلاح أحمد مرحاب: سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح، ط1، دار الأمان للنشر والتوزيع، الرباط، المملكة المغربية، 1989، ص 26.

(4) عبد الحميد محمد الشادلي: المرجع السابق، ص 25.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

وإن كان البعض يتفق على التفرقة بين التكيف والتوافق فإن الكثير يضعهما في محمل نفس المصطلح فالتوافق هو قدرة الفرد على أن يغير من البيئة كي يتلاءم معها، أما التكيف فهو مجموعة ردود الفعل التي تدل على تعديل الفرد سلوكه أو تصرفاته أو بنائه النفسي ليجيب على شروط أو تغيرات محيطه حوله (1).

وفي اللغة الإنجليزية نجد كلمات Adaptation –Ajustement– Conformity– Accommodation، أما في العربية نجد كلمات : توافق، تكيف، تلاؤم، مسايرة، مجارة ويمكن أن نفرق بين المفاهيم السابقة اعتماداً على ما يلي (2):

Accommodation : وترجمتها العربية تلاؤم، وهو مصطلح إجتماعي يستخدم بإعتباره عملية إجتماعية وظيفتها تقليل أو تجنب الصراع بين الجماعات.

Conformity : وترجمتها العربية مسايرة، وهو أيضاً مصطلح إجتماعي يعني الإمتثال إلى المعايير و التوقعات الشائعة في الجماعة.

Adaptation : وترجمتها إلى العربية تكيف، ويفضل إستخدام هذا المصطلح كما أشار لذلك داروين على إعتباره مصطلح بيولوجي يعني قدرة الكائن الحي على أن يعدل من نفسه أو يغير من بيئته إذا كان له أن يستمر في البقاء، بحيث يؤدي الفشل في هذا التعديل إلى إنقراض الكائن الحي أو إختفائه من الحياة.

Ajustement : والترجمة العربية لهذا المصطلح هي توافق، وهو المفهوم النفسي أو الإجتماعي.

هذا بالنسبة للتوافق بصفة عامة أما التوافق المهني فهو جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته، ويشمل توافقه مع محيط عمله بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية وإجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت وآخر، وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه

(1) أحمد محمد مبارك الكندري: المرجع السابق، ص 181.

(2) مصطفى فهمي: المرجع السابق، ص 26.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

ويتميز التوافق المهني بالمرونة، ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني<sup>(1)</sup>.

كما دل التوافق عموماً على تكيف الشخص مع بيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية<sup>(2)</sup>.

إن مصطلح التوافق كغيره من المصطلحات في علم النفس عرف نوع من الغموض من حيث التناول، وذلك راجع لأنه ليس مصطلح نفسي بحث بل هو مصطلح أستعمل أول مرة في البيولوجيا لينتقل بعدها لعلم النفس ويكتسي الطابع النفسي من خلال مجمل الدراسات النفسية الكثيرة التي تناولته بالبحث وكان إطار عاماً لدراساتها، فالإنسان بإعتباره كل متكامل فإنه ينبغي عليه التوافق في مختلف مجالات حياته ليحصل على التوافق العام لنفسه، ومنه يستطيع المضي قدماً نحو تحقيق أهدافه وطموحاته المختلفة في الحياة، وفي سبيل ذلك تعترضه مجموعة من العوامل كالصراعات والضغوط التي تقف عائقاً أمام توافقه النفسي العام، كما أن سوء توافق الفرد في إحدى المجالات يؤثر على توافقه في مجال مغاير، مع العلم أن الفرد قد يكون غير متوافق في مجال دون الآخر.

لذا فإن تطور مفهوم التوافق قد مر بمراحل هي نفسها التي عرفها المصطلح ذاته بإنقاله من علم لآخر، بداية بعلم البيولوجيا، مروراً بعلم البيئة وعلم الاجتماع وعلم النفس، وكلها علوم مختلفة من حيث الأهداف والوسائل وهو ما ركز التباين في التناول والدراسة، كما ساهم تواجد المصطلح في علوم مختلفة في إنتشاره وتوسعه، وإنصهاره ليتشكل على ما نعرفه اليوم.

### 2. مفهوم التوافق المهني:

لعل الإختلاف في تحديد مفهوم التوافق المهني سيبدو جلياً لنا بإعتبار أنه مصطلح بيولوجي قبل أي شيء، كما أنه قبل الإشارة إلى مفهوم التوافق المهني لا بد علينا أن

(1) بديع محمود القاسم: المرجع السابق، ص 48.

(2) كمال الدسوقي: علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1973، ص 32.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

نطلع وعن كتب عن مفهوم التوافق بصفة عامة، بإعتبار التوافق المهني هو جزء من التوافق العام لأي فرد كان، لذا فسننظر أولاً لمختلف التعاريف التي أشارت لمفهوم التوافق بصفة عامة، قبل أن نتطرق إلى أهم المفاهيم التي تمحورت حول التوافق المهني.

### 1.2 مفهوم التوافق النفسي:

إن تحديد مفهوم واحد وموحد دقيق وشامل للتوافق لم يكن من السهل الوصول إليه لإعتبارات كثيرة من بينها إختلاف الميادين العلمية التي إنطلق منها هذا المصطلح ذاته من البيولوجيا وصولاً إلى ميدان علم النفس، وكذا الإختلافات في الدراسات النفسية نفسها من حيث أدوات الدراسة وأهدافها والنتائج المتوصل إليها، لذا سنشير لأهم التعاريف في التراث النظري التي تناولت مفهوم التوافق النفسي.

تشير **سهير كامل أحمد** إلى أن الأصل في مصطلح التوافق هو تعديل الكائن بحيث يتلاءم مع الظروف وهو ما سماه يونج مغايره "Dissimilation" أو يلجأ الكائن إلى إحداث تعديل في البيئة وهو ما أسماه مماثلة "Assimilation" أو يعدل الكائن بعضاً منه وبعضاً من البيئة لإعادة التوافق والتوازن<sup>(1)</sup>.

ويرى **سيغموند فرويد Freud (1923)** أن التوافق النفسي يعني "أن الشخص الحسن التوافق هو الذي يكون عنده الأنا بمثابة المدبر المنفذ للشخصية، أي هو الذي يسيطر على كل من الهو والأنا الأعلى، ويتحكم فيها، ويدير حركة التفاعل مع العالم الخارجي تفاعلاً تراعي فيه مصلحة الشخصية بأسرها ومالها من حاجات"<sup>(2)</sup>.

ويفرق **كاتل Cattell (1966)** بين التكيف والتوافق والتكامل فالتكيف يستخدم أساساً في معنى إجتماعي فهو لا يتناول الصراعات الداخلية أو عدم وجودها، ولكنه يشير ببساطة إلى مدى تأثر السلوك إجتماعياً- فالتكيف هو إنسجام الفرد مع عالمه المحيط به، أما التوافق فيشير إلى حسن النظام الداخلي الذي يؤدي إلى التكيف، وهو يعني الحرية من

(1) سهير كامل أحمد: الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 26.

(2) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 32.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

الضغوط والصراعات والكبت ، فالتوافق هو إنسجام البناء الدينامي للفرد، وهناك ميل إلى أن يرتبط التوافق بالتكيف إرتباطا إيجابيا، أما التكيف فيعني مدى التعاون والتآزر بين كل طاقات الفرد الدافعة في سبيل هدف معين<sup>(1)</sup>.

يعرف أنجلس (Anjlas) التوافق بأنه " حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع فيها الفرد الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته، وأن يحقق المتطلبات الجسمية والإجتماعية الخاصة به"<sup>(2)</sup>.

ويرى مصطفى فهمي أن التوافق في اللغة يعني التآلف والتقارب وإجتماع الكلمة فهي نقيض التخالف والتنافر والتصادم، لذا يعرفه بأنه " تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه، ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين البيئة، فهو القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته"<sup>(3)</sup>.

في حين ذهب كمال الدسوقي إلى إعتبار أن علم النفس بكل فروعه هو دراسة للتوافق أي توافق الفرد مع متطلبات مواقف الحياة التي تملئها عليه طبيعته الإنسانية الشخصية في إستجابتها للمواقف فهو "ثمرّة التكيف وسوء التوافق فشل أو عدم قابلية ملائمة ما هو نفسي بما هو إجتماعي، إنه عدم قدرة الفرد على تخطي عقبات البيئة أو التغلب على صعوبات المواقف، وإذا قدرنا أن كل لحظة في حياة الإنسان تمر به فهي تضعه في مواجهة موقف بإزاء مشكلة أدركنا إلى أي حد الحياة كلها توافقات موقفية"<sup>(4)</sup>.

ويرى مخيمر صلاح أن التوافق "لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية بل إنه عملية مستمرة بإستمرار الحياة ذلك أن الحياة هي سلسلة من الحاجات يحاول الفرد إشباعها وكلها توترات تهدد إتزان الكائن بالضياح ومن ثم تكون محاولته لإزالتها هي إعادة للإتزان من جديد"<sup>(5)</sup>.

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق ، ص 34.

(2) إبراهيم شوقي عبد الحميد: علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار الطباعة قباء، القاهرة، مصر، 1998، ص 125.

(3) مصطفى فهمي: المرجع السابق، ص 11.

(4) كمال الدسوقي: المرجع السابق ، ص 33.

(5) مخيمر صلاح: المدخل إلى الصحة النفسية ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1972، ص 13.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

ويعرف حامد عبد السلام زهران التوافق بأنه "عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وبحقق متطلبات البيئة"<sup>(1)</sup>.

وعرف مدحت عبد الحميد عبد اللطيف التوافق النفسي بأنه "الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة"<sup>(2)</sup>.

في حين نظر عبد القادر فرج طه للتوافق النفسي على أساس أنه "معيار أساسي لتحقيق السواء النفسي والإجتماعي للفرد في إطار علاقة الفرد بالمجتمع حيث يتضمن التوافق خفض التوتر الذي يستثير الحاجات، أما سوء التوافق فهو ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة التحقيق أو تتحقق بطريقة لا يتقبلها المجتمع"<sup>(3)</sup>.

ويؤكد مجدي أحمد محمد عبد الله أن التوافق النفسي يعني "أن يعيش الفرد في زحمة هذه الحياة عيشة راضية مرضية منتجة في حدود قدراته وإستعداداته"<sup>(4)</sup>.

ويعرف إجلال سرى التوافق بأنه "عملية دينامية مستمرة يحاول فيها الفرد تعديل ما يمكن تعديله في سلوكه وبيئته الطبيعية والإجتماعية، وتقبل ما لا يمكن تعديله فيهما حتى تحدث حالة من التوازن والتوفيق بينه وبين بيئته تتضمن إشباع معظم حاجاته الداخلية ومقابلة أغلب متطلبات بيئته الخارجية"<sup>(5)</sup>.

ويؤكد كل من صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت على أن التوافق هو "عملية ديناميكية يقوم بها الفرد بصفة مستمرة في محاولاته لتحقيق التوافق بينه وبين نفسه أولاً، وبينه وبين بيئته التي يعيش فيها، تلك البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفرد

(1) حامد عبد السلام زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1997، ص 28.

(2) مدحت عبد الحكيم عبد اللطيف: الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، السويس، مصر، 1999، ص 82.

(3) فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح، الكويت، 1993، ص 259.

(4) مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس العام، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 246.

(5) إجلال محمد سرى: علم النفس العلاجي، ط2، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2000، ص 33.

## الفصل الثاني: التوافق الممنّي

من مؤثرات عديدة، ويتحقق هذا التوافق بأن يقوم الفرد بتغيير سلوكه للمؤثرات المختلفة للوصول إلى حالة الاستقرار النفسي والتكيف الإجتماعي مع بيئته<sup>(1)</sup>.

ويعرف البعض التوافق بأنه "قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الإجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، فالتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية وإجتماعية كثيرة"<sup>(2)</sup>.

لقد تبلورت عدة مفاهيم حول التوافق إنطلاقا من علم البيولوجيا، حين أشار إلى ذلك كل من سهير كامل وأحمد وأنجلس في تناولهما للتوافق حيث أكد سهير على مصطلح التعديل الذي يتم مع الظروف أو البيئة وهو نوع من تأقلم الفرد مع ذاته ومع بيئته التي يعيش فيها، وهذا أمر معروف لدى الإنسان منذ تواجده حتى اليوم، فقد ركز على حالة التجانس مع البيئة في صورة لتلبية مختلف الحاجات الجسمية والإجتماعية للفرد، وهو ما يعتبر نزعة فردية شملها هذا المفهوم متناسيا دور الجماعة في تحقيق التوافق بصورة المختلفة وما تلعبه البيئة الخارجية من دور في تحقيق التوافق لدى الفرد أما مدرسة التحليل النفسي فقد نظر فرويد للتوافق بإعتباره مفهوم ذاتي فردي يتمحور حول الأنا ومدى سيطرتها ويرتبط ذلك بحاجات الفرد ومصالحه الشخصية التي يريد إشباعها وتحقيقها، فهو ركز على توافق الفرد مع نفسه فقط، في حين أهمل فرويد توافق الفرد مع عالمه الخارجي، فالبيئة المختلفة لها تأثيرات على توافق الفرد ذلك أن شخصية الفرد تتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي قد تقف عقبة أمام توافق الفرد، وقد سلك كاتل نفس الإتجاه الفردي حين دعا إلى التفريق بين التوافق والتكيف، حيث رأى أن التوافق هو تجاوز للضغوط والكبت والصراعات المختلفة من خلال الإنسجام الفردي متناسيا الدور الجماعي للبيئة الخارجية وما تلعبه من أدوار في تحديد التوافق.

إن التوافق حسب مصطفى فهمي قد إكتسى طابعا فرديا يحدثه الفرد وهو يسعى للتكيف مع البيئة التي يتعايش معها، في حين ركز أنجلس على تجانس الفرد مع بيئته

(1) صبره محمد علي، أشرف محمد عبد الغني: الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،

مصر، 2004، ص 126.

(2) مجدي أحمد محمد عبد الله: المرجع السابق، ص 20.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

الخارجية، وبذلك نظر للبيئة فيما تحققه من متطلبات وحاجات للفرد دون الإهتمام بالفرد في حد ذاته أي التوافق الذاتي للفرد، وما يلعبه من دور في تحديد التوافق العام له، وقد ركز أيضا مصطفى فهمي على البيئة الخارجية في تحديده لمفهوم التوافق مركزا على التغيير في السلوك الفردي، وهو ما يعد إتجاه إجتماعي في تحديد التوافق أما كمال دسوقي فقد أكد على أهمية التوافق في علم النفس من منطلق أن علم النفس هو دراسة للتوافق حيث رأى في تجاوز العقبات وصول للتوافق في الحياة، وقد إتجه البعض في تحديد مفهوم التوافق على أساس عام كما هو الحال لمخيمر صلاح الذي نظر للتوافق من حيث أنه عملية مستمرة مرتبطة بالحياة في حد ذاتها، وتكمن عملية التوافق في الإتزان ضد التوترات التي تواجه الإنسان، أما حامد عبد السلام زهران فقد إعتبر أيضا التوافق عملية مستمرة تتعلق في الأساس بذات الإنسان والبيئة الخارجية المحيطة به وأن التوافق يحدث عندما يكون هناك توازن بين حاجات الفرد التي يريد الحصول عليها في حياته وبين متطلبات البيئة التي تقف عائقا أمام تحقيقه لهذه الحاجات، كما سار مدحت عبد الحميد عبد اللطيف نفس الإتجاه الفردي حين أكد أن التوافق يتم فقط عندما يقوم الفرد بتحقيق نوع من الإتزان بين الفرد والبيئة، وإن كان ذلك نسبيا ممثلا في الشعور بالرضا في محاولة لحل الصراع بين رغباته ومتطلبات البيئة التي يعيش فيها وقد ربط البعض بين التوافق و السواء واللاسواء في الصحة النفسية في تحديد مفهوم التوافق كما فعل عبد القادر فرج طه حين إعتبر أن السواء معيار جد هام في تحديد توافق الفرد مع مجتمعه خاصة السواء النفسي والإجتماعي، حيث ركز على خفض التوتر كأحد المؤشرات التي تستثير الحاجات، وبهذا فالتوافق يعد إستجابة لهذه المثيرات أما سوء التوافق حسب فرج فإنه يتواجد ما إن يفشل الفرد في تحقيق أهدافه أو يقوم بتحقيقها بطرق غير شرعية يرفضها المجتمع أي اللاسواء الإجتماعي، وبذلك يكون فرج عبد القادر طه في تحديده لمفهوم التوافق قد نظر نظرة أحادية فقط مؤكدا على السواء فقط، وأن التوافق مثير وليس إستجابة في حين قد يكون التوافق في الكثير من الأحيان مثير ومنطلق لبعض الإستجابات، وقد ذهب مجدي أحمد محمد عبد الله في تعريفه للتوافق على أساس عام مرتبط بالرضا في الحياة الذي يعتبر حسبه مؤشر للتوافق ويكون هذا الرضا في حدود قدرات الفرد وإستعداداته فقط، في حين تجاهل المؤشر الثاني

## الفصل الثاني: التوافق المهني

للتوافق وهو الإرضاء الذي يقوم به الفرد للتوافق مع نفسه ومع غيره، لذا فهو سار في الإتجاه الفردي لتحديد التوافق، كما سارت إجلال سرى في الإتجاه التكاملي الذي حاول تبيان التوافق على أساس تكاملي وليس فردي أو إجتماعي فقط، فهو حسب إجلال عملية ديناميكية تفاعلية تستمر وليست آنية ظرفية لأن التوافق لا يمكن أن يتم في وقت محدد بل هو نتاج تتابع العمليات في سبيل الوصول للتوافق العام، والفرد هنا يسعى إلى تعديل سلوكياته التي لابد أن تتوافق مع بيئته التي يعيش فيها، ويتحقق التوافق ما إن يتحقق التوازن بين البيئة وحاجات الفرد، أي أن هذا المفهوم نظر للفرد في توافقه من جهة أولى، كما نظر للبيئة التي تحيط به من جهة ثانية، والإتجاه التكاملي سار فيه الكثير حين أكدوا على أن التوافق هو قدرة ذاتية لدى الفرد للتوافق مع نفسه أي الذات ومع غيره أي البيئة المحيطة بالفرد الإجتماعية أو المادية أو المهنية، أما صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت فقد إعتبر التوافق عملية ديناميكية يسعى من خلالها الفرد للتوافق مع نفسه ومع بيئته بصورة مستمرة، ويكون التوافق حين يقوم الفرد بتغيير سلوكه في سبيل الوصول إلى حالة من التوازن النفسي والتكيف الإجتماعي، وهذا التعريف يدخل ضمن الإتجاه التكاملي الذي تبناه الكثير من الباحثين لأنه لم ينظر نظرة ضيقة أو من زاوية واحدة للتوافق بل نظر نظرة شاملة تكاملية للتوافق، وهو التعريف الأقرب لدراستنا التي سنقوم بها، لأن توافق الفرد يكون مع ذاته ومع بيئته ولا يمكن الفصل بين هذين الجانبين في تحديد التوافق كمفهوم.

### 2.2 مفهوم التوافق المهني :

توجد العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم التوافق المهني، والتي جاءت كحصيلة لمجمل الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بالتوافق المهني، وإن كان هناك إختلاف واضح في تحديد هذا المفهوم من طرف الباحثين للتباينات في الإختصاصات العلمية المتناول في إطارها المصطلح من جهة، وكذا الإختلاف في المقاربات المعرفية ووجهات النظر التي شكلت بدورها منطلقا آخر لتحديد التوافق المهني من زوايا معينة، لذا سنشير لأهم التعاريف التي حددت معنى التوافق المهني فيما يأتي:

## الفصل الثاني: التوافق المهني

يرى أحمد الهيجان أن التوافق المهني هو "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والإنسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل"<sup>(1)</sup>.

يعرف التوافق المهني أحمد عزت راجح بأنه "قدرة الفرد أن يعقد صلات إجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرات الفرد على التواءم مع بيئته الإجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والإقتصادية والمنزلية"<sup>(2)</sup>.

في حين يعرف الشربيني التوافق المهني بأنه "ينطوي على قدرة الفرد للوفاء بمتطلبات العمل والإندماج في علاقات إنسانية تنطوي على محبة الفرد للآخر، وتقبل الفرد للزملاء والرؤساء، وتحرره من الواقع في الخلافات والحوادث"<sup>(3)</sup>.

يعرف صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت التوافق المهني بالقول أنه "الإختيار المناسب للمهنة والإستعداد علما وتدريباً لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح والعلاقات الطيبة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات، ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق يعني توافق الفرد لواجبات عمله المحدودة ذلك أن التوافق المهني يعني أيضاً توافق الفرد لبيئة العمل"<sup>(4)</sup>.

والتوافق المهني حسب إجلال محمد سرى يتضمن "الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه ويتمثل في الإختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقتناع شخصي والإستعداد لها علما وتدريباً والدخول فيها والصلاحية المهنية والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والإستقلال في المهنة والتغلب على مشكلاتها"<sup>(5)</sup>.

---

(1) عبد الرحمان بن أحمد الهيجان : علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 97.

(2) أحمد عزت راجح : علم النفس الصناعي ، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 1970، ص 418.

(3) الشربيني زكريا وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 367.

(4) صبره محمد علي، وأشرف محمد عبد الغني شريت: المرجع السابق، ص 132.

(5) إجلال محمد سرى: المرجع السابق، ص 27.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

ويتمثل التوافق المهني حسب عباس محمود عوض بأنه "عملية مستمرة ودينامية التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم"<sup>(1)</sup>.

ويعتبر كامل محمد محمد عويضة أن التوافق المهني هو "أحد فروع التوافق العام المنخفضة والمتعلقة بمجال العمل، ف قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني توافقه لكل العوامل المحيطة في العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل، وكذا مع زملائه ومع متطلبات العمل وكذا مع إستعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل"<sup>(2)</sup>.

يشير حمدي ياسين إلى أن التوافق المهني هو " قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات العمل حيث أنسنة العلاقات وتقبل الفرد للزملاء والرؤساء، وتحرره من الوقوع في الحوادث، وكذا تقبل الفرد للعاملين معه، ورضاه عن التغيرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر وإنسجامه مع ظروف العمل، وتميزه الكمي والكيفي في الأداء"<sup>(3)</sup>.

ويؤكد فرج عبد القادر طه أيضا أن التوافق المهني هو "توافق الفرد لنديا عمله فهو يشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل ومع المشرف عليه ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب نفسه وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة مع ميوله ومع مزاجه كل هذا يدخل في مفهوم التوافق المهني"<sup>(4)</sup>.

(1) عباس محمود عوض : دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1987، ص 11.

(2) كامل محمد محمد عويضة : علم النفس الصناعي والمهني، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996، ص 165.

(3) حمدي ياسين وآخرون: المرجع السابق، ط 1، ص 20-21.

(4) فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر، 2001، ص 74.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

ويعرفه **الداهري** بأنه "حالة دينامية متغيرة من الإتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات العقلية والإجتماعية لبيئة العمل المادية والإجتماعية من جهة أخرى، وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا"<sup>(1)</sup>.

إن التراث النظري غني بالتعريفات التي تناولت التوافق بصفة عامة لكن قليل من الباحثين الذين حددوا مفهوم التوافق المهني كمفهوم في علم النفس العمل والتنظيم، وبالنظر لمختلف التعاريف التي أشرنا إليها يمكننا القول أنها سارت في ثلاث إتجاهات رئيسية في تحديد التوافق المهني، إتجاه فردي ذهب إليه كل من أحمد الهيجان وأحمد عزت راجح والشربيني فقد أقر أحمد الهيجان بأن التوافق المهني هو عملية فردية تهدف لخلق نوع من التكيف والإنسجام بين الفرد والمهنة من جهة والفرد والبيئة مما جعله يركز على الفرد كركيزة أساسية في التوافق، وأهمل بذلك الجانب الآخر في عملية التوافق وهي البيئة التي ينتمي إليها الفرد والتي تؤثر في توافقه المهني، وقد تلعب دورا مهما في ذلك، في حين وصف أحمد عزت راجح التوافق المهني بأنه قدرة تتوفر في الفرد، ويترجم هذا التوافق حسبه في إقامة علاقات مرضية في العمل وكذا التواءم مع البيئة بمختلف نواحيها، وهنا أحمد عزت راجح ركز على القدرات التي تتوفر في الفرد وعلى العلاقات داخل العمل كمؤشر وحيد لحصول التوافق المهني في حين لم يتكلم عن ما لدوران العمل والإغتراب المهني من دور بارز في حصول التوافق المهني لدى الفرد، أما الشربيني فقد رأى في التوافق المهني قدرة الفرد للوفاء بمتطلبات العمل من جهة وإقامة علاقات مرضية داخل العمل من جهة أخرى، وهو تقرب نفس المسار الذي سار عليه أحمد عزت راجح، حيث أن الوفاء بمتطلبات العمل وإقامة العلاقات المرضية دليل كاف حسبه لنحكم على أن الفرد متوافق مهنيا مع عمله، رغم أن الواقع يؤكد أن الفرد بالرغم من أنه له علاقات مرضية داخل العمل فقد يكون غير متوافق مهنيا مع عمله لأسباب شخصية وإجتماعية خارج العلاقات التي يبينها الفرد في عمله، وهو ما لم يتطرق إليه الشربيني هنا، أما الإتجاه الثاني الذي برز في تحديد التوافق المهني هو الإتجاه البيئي وهو ما ذهب في مساره كل من صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني

(1) عطف محمود أبو غالي، نادرة غازي بيسيسو: المرجع السابق، ص 427.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

شريت وإجلال محمد سرى وعباس محمود عوض اللذين نظروا للتوافق المهني نظرة بيئية بحتة، فقد أكد صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت على ضرورة توافق الفرد مع بيئة العمل من خلال إختيار المهنة والتدريب والرضا والعلاقات في العمل، وهو هنا يتحدث عن كيفية حصول عملية التوافق المهني مع بيئة العمل، بالرغم من أن الفرد قد يكون بالرغم من إختياره لعمله وتدريبه التدريب اللازم والعلاقات المميزة داخل العمل، إلا أنه قد لا يشعر بالتوافق داخل عمله جراء الكثير من الأسباب والمصادر الفردية التي تتعلق به شخصيا وليس ببيئة عمله، وهو الجانب الذي لم يتطرق إليه عموما كل من ذهب في خط الإلتجاه البيئي، في حين ركز إجلال محمد سرى في تحديده للتوافق المهني عن مظاهر التوافق بصفة عامة التي تتمثل في عنصري الرضا والإرضاء من خلال الإختيار المناسب للمهنة بالإستعداد لها والتدريب و العلاقات المرضية داخل العمل، وهاته المظاهر هي نفسها تقريبا التي أشار إليها صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت، وهو ما جعله هو الآخر يركز على البيئة وبالخصوص البيئة المهنية، وما تتطلبه من قدرات وإستعدادات وتدريب وعلاقات وإختيار، في حين لم يشر لذات الفرد، وما تلعبه من دور في حصول التوافق المهني بإعتبار الفرد كل متكامل لا يمكن فصل ذاته عن البيئة التي يعمل فيها كما لا يمكن فصله عن مختلف الجوانب الحياتية التي يعيش فيها من بيئة إجتماعية وإقتصادية وثقافية لأن التوافق المهني يترجم في توافق عام للفرد، ويؤثر بشكل ملحوظ على شخصيته وسلوكياته سواء داخل العمل أو خارج العمل، أما عباس محمود عوض فإن التوافق المهني حسبه يمثل عملية فردية يقوم بها الفرد لغاية تحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة التي يعمل عليها والفرد لكي يكون متوافقا مهنيا عليه المحافظة على هذا الإنسجام الذي ينفرد به، وبذلك نظر للتوافق من زاوية البيئة التي يعمل بها الفرد مع الإشارة إلى المجهود الذي على الفرد بذله للحفاظ على توافقه المهني مع بيئته، في حين لم يشر إلى مدى تأثير مثلا شخصية الفرد في التوافق بصفة عامة وفي التوافق المهني بصفة خاصة، وهو ما يمكن أن يأخذ على مفهومه، أما الإلتجاه الثالث فهو الإلتجاه التكاملي والذي حاول الربط بين الفرد والبيئة كعنصران من عناصر التوافق المهني لدى الفرد، وهو ما ذهب إليه الكثير أمثال محمد محمد عويضة وفرج عبد القادر طه وحمد ياسين، فقد إعتبر محمد محمد عويضة التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد يتعلق بقدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل التي

## الفصل الثاني: التوافق المهني

تتضمن التوافق مع مطالب العمل وظروفه والتغيرات الممكن حدوثها في العمل وكذا التوافق مع ذاته كفرد عامل، كما ركز تعريف حمدي ياسين على قدرة الفرد على تقبل الفرد من خلال عنصري الرضا والإنسجام، ويتمثل الرضا في تقبل العلاقات الإنسانية مع الزملاء والرؤساء ورضاه عن التغيرات الحاصلة في محيط العمل، أما الإنسجام أو التلاؤم فيكون مع بيئة العمل ويترجم هذا التوافق كميًا وكيفيًا في أداء العامل لعمله، في حين جاء مفهوم فرج عبد القادر طه محتويًا على الكثير من عناصر التوافق مقارنة بالتعاريف السابقة، فالتوافق المهني حسبه يركز على توافق الفرد مع عمله ومع التغيرات التي قد تطرأ في عمله وتوافقه مع شخصيته وذاته، وبذلك فالتوافق المهني حسبه لا يقتصر على بعد واحد بل يشمل عدة أبعاد، ويمس الكثير من المجالات بداية بتوافق الفرد في علاقاته المختلفة مع المشرفين عليه والزملاء مرورًا بتوافقه مع مطالب نفسية تتعلق به، نهاية بتوافقه مع البيئة الخارجية بما تشمله من متغيرات مختلفة، أما الداھري فقد ذهب إلى إعتبار التوافق المهني حالة دينامية تتفاعل فيها قدرات الفرد وحاجاته مع متطلباته لبيئة العمل، أي أن هناك تناسق بين الجانب الذاتي للفرد والبيئة التي يعمل بها، وحين حصول هذا التناسق يمكننا فقط الحكم على الفرد بأنه متوافق مهنيًا مع عمله، ويتحقق رضا الفرد هنا بتحقيقه لقدرة من التماثل بين أهدافه وأهداف المؤسسة.

من خلال جملة التعاريف التي أشرنا إليها، يمكننا أن نؤكد أن التوافق المهني بالنسبة لدراستنا التي سنقوم بها وكتعريف إجرائي نعتد عليه هو أن التوافق المهني "هو قدرة الفرد على التأقلم مع عمله، ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط بعمله، وكذا التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل، ويستدل عليه من خلال رضا العامل عن عمله، وجودة العلاقات التي تجمع الأفراد داخل المنظمة، وكذا إلتزام الموظف بأداء ما هو مطالب به، مع عدم شعوره بأي نوع من الإغتراب المهني، إضافة إلى إستقرار العامل في منصب عمله، حيث لا يرغب في ترك عمله أو تغييره لعمل آخر".

### 3. نظريات التوافق المهني:

سنقوم بعرض أولاً أهم النظريات التي حاولت تفسير التوافق النفسي من جهة، ثم سنشير لاحقاً للنظريات التي حاولت أن تفسر التوافق المهني من جهة أخرى.

### 1.3 نظريات التوافق النفسي:

#### 1.1.3 النظرية الإحصائية:

تمثل وجهة النظر هذه منهجاً رياضياً في تحديد السواء والشذوذ فمنحنى التوزيع الإعتدالي يرشدنا إلى تحديد السوي والشاذ في توزيع السمات والخصائص النفسية، ويلاحظ من خلال هذه الواجهة أنه يسهل تحديد المتوافق من غير المتوافق بالنسبة للسمة المعينة<sup>(1)</sup>، فالشخص السوي حسب هذه النظرية هو الذي يقع في المتوسط حسب المنحى الإعتدالي والشخص الشاذ هو الذي يقع خارج ذلك المتوسط<sup>(2)</sup>، وتعتمد هذه النظرية في تحديد التوافق على درجة تكرار السلوك وشيوعه بين الناس والأفراد في الجماعة، معتمدة بذلك على فكرة علم القياس النفسي التي تعالج إحصائياً، وتمثل عادة بمنحنى غاوس (Gauss) أو المنحى الإعتدالي وتعطي في هذه الفكرة مكانة كمية لنسب المتوسط ونسب التطرف، وينظر في شدة الإنحراف عن المتوسط بأنه شذوذ<sup>(3)</sup>.

إن هذه النظرية تقوم على مبادئ وحسابات رياضية علمية بحتة مما جعلها تكون إتجاه علمي واضح لكنه في الحقيقة غير كاف لأن الحكم على توافق الفرد من عدمه بناءً على مدى تكرار السلوك لدى الجماعة هو نسبي، ذلك أنه ليس بالضرورة تكرار السلوك حتى نحكم عليه بالسواء، كما أنه لا يمكننا القول بأن سلوك ما هو غير متوافق لأنه نادراً ما يقع أو لا يحدث إلا أحياناً، فالواقع يؤكد أن بعض السلوكيات نادرة الحدوث لكنها تعتبر جد

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 45.

(2) صالح حسن أحمد الدايري، وهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام، ط1، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية، دار الكندي للنشر والتوزيع، أريد، الأردن، ص 208.

(3) موسى جبريل وآخرون: التكيف ورعاية الصحة النفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2008، ص 72-73.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

سوية وصاحبها متوافق نفسيا مع جماعته، كما أن هناك سلوكيات يتكرر حدوثها في جماعة ما بقيام العديد من الأفراد بها لكنها تعتبر سلوكيات شاذة وغير متوافقة مع معايير الجماعة فمثلا سلوك تعاطي المخدرات رغم تكراره إلا أنه يعتبر سلوك غير سوي في نظرنا، وهذا ما يؤكد أنه لا يمكننا الحكم على سلوك شخص ما بأنه متوافق بناء فقط على النظرية الإحصائية.

### 2.1.3 النظرية الحضارية:

يعتبر هنا الفرد متوافقا أو لا نسبة لوسطه الإجتماعي الحضاري الذي يتحرك فيه فالمجتمع بقسوة معايير الثابتة لا يرحم أي إنحراف عن هذه المعايير، فقد يسمح بالإنحراف المعقول من أجل فردية التعبير لكنه لا يسمح بتاتا بالإنحراف الأساسي الذي يخلق الإضطراب والفوضى سواء في الفرد أو حوله، فهي أكبر دليل على سوء توافقه، وثمة عاملان يحكمان الموقف أولهما أن المجتمع العالمي الذي تختلط فيه أنماط الحضارة نجد أن العادات السوية في جماعة غير ذلك في جماعة أخرى، وثانيهما أن كل ما يعتبر شاذا منذ جيل مضى أو منذ قرن مضى قد يتقبله المجتمع اليوم، إلا أن مفهوم السواء واللاسواء كثيرا ما يختلف من مجتمع لآخر، وهو ما أكدته معظم الدراسات الأنتربولوجية مما يوضح نسبية تصور مفهوم التوافق أو السواء من مجتمع لآخر<sup>(1)</sup>.

لقد ركزت النظرية الحضارية في تحديدها للتوافق على الوسط الإجتماعي الذي يعيش فيه الفرد فما يحكم عليه المجتمع بأنه سلوك سوي فهو سوي والعكس صحيح، وبهذا تحيزت هذه النظرية للمجتمع متناسية قيم الفرد وما تلعبه شخصيته في تحديد السلوك بناء على إتجاهاته و تكوينه النفسي الداخلي، فالمجتمع قد يحكم على سلوك ما بأنه غير سوي، لكن بعد مرور فترة زمنية معينة قد يصبح هذا السلوك مألوفاً وسوي بالنسبة له نتيجة التطورات الإجتماعية الحاصلة، فمثلا خروج المرأة للعمل فيما مضى كان يعتبر سلوكا شاذاً وغير سوي لدى قلة قليلة من نساء مجتمعنا لكن اليوم أصبح عمل المرأة بالنسبة لنا سلوك سوي وعادي تقبله المجتمع نتيجة التطورات الحاصلة في المجتمع، أما الجانب الآخر في النظرية والذي يرى

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق ، ص46.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

بأن الوسط الإجتماعي هو المحدد الوحيد للسواء ركز على نظرة المجتمع رغم أن نظريته تختلف من فرد لآخر، فهناك إتفاق جماعي حول سلوك ما لكن هذا لا يحصل دائما نتيجة الفروق الفردية التي أهملتها هذه النظرية، وكذا الإختلافات الإجتماعية من مجتمع لآخر فما هو سوي بالنسبة لنا هو غير سوي في مجتمعات قريبة أو بعيدة عنا نتيجة الإختلافات الدينية و الإقتصادية والسياسية والثقافية.

### 3.1.3 النظرية الباثولوجية :

إن السلوك الشاذ حسب هذه النظرية هو نتيجة حالة مرضية أو مضطربة تستدل عليها من وجود أعراض إكلينيكية معينة، وتفترض هذه النظرية إن الشخص الذي يمتلك شخصية سوية متوافقة هو شخص بلا أعراض، وبالرغم من ذلك فإن الخبرة تعلمنا أنه نادرا ما نجد فردا خاليا تماما من الأعراض وخاصة في مثل الظروف الضاغطة، ومع ذلك فالعرض أو مجموعة من الأعراض علامات واضحة لشخصية مضطربة، والشخص الذي تظهر عليه هذه الأعراض يعتبر شاذًا، ولعل هذه الواجهة من النظر أصلح في تحديد السواء والشذوذ بالنسبة للإضطرابات الإنفعالية والإنحرافات عموما، وإن كان يفتقرها تحديد الدرجة التي ينبغي أن يصلها الإضطراب والإنحراف السلوكي حتى يعد الفرد غير متوافق أو شاذ، كما ينقصها الإتفاق على تحديد جامع للأعراض<sup>(1)</sup>، فالشخص السوي هو الذي يخلو من أعراض مرضية مثل المخاوف المرضية والأفكار المتسلطة والذهان والإنحرافات الجنسية، أما الشخص غير سوي فهو الذي تظهر عليه هذه الأمراض أو إحداها<sup>(2)</sup>.

لقد إعتمدت هذه النظرية أساسا في تحديد التوافق على الأعراض المرضية الإكلينيكية بالرغم من أنه ليس بالضرورة ظهور هذه الأعراض على فرد ما حتى نحكم عليه بالسواء كما أن هذه الأعراض قد تظهر بشكل متباين من فرد لآخر لإعتبارات الفروق الفردية وطبيعة الشخصية والبناء النفسي لكل فرد، ما جعلها تصلح لتحديد بعض السلوكيات دون سواها خاصة الإنفعالية منها، فالفرد بالرغم من خلوه من الأعراض المرضية حسب هذه

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 46-47.

(2) صالح حسن أحمد الدايري، وهيب مجيد الكبيسي: المرجع السابق، ص 209.

## الفصل الثاني: التوافق الممنني

النظرية يعتبر سوي لكنه قد يعد غير سوي وشاذ في نظر المجتمع الذي يعيش فيه بناء على إعتبرات إجتماعية بحتة، في ما معناه بأن ليس خلو الفرد من الأعراض المرضية وحده كاف لتحديد السواء من دونه لتواجد عوامل أخرى لا بد أن نأخذها بعين الإعتبار في تحديد التوافق من عدمه والتي أشارت إليها النظريات الأخرى.

### 4.1.3 النظرية المثالية:

يرى إيزيك 1959 Eysenck أنه ليس هناك فرد سويا بحيث يكون في ذهنه المعيار المثالي للسواء، وما يميز هذه النظرية أن ثمة إتفاقا كبيرا في تحديد الجوانب المثالية في السمات والخصائص الشخصية، فإرتفاع الذكاء مثالية وإكمال الصحة مثالية وقول الصدق مثالية، إلا أن هذه الوجة متعنتة في تحديد السواء فلو سلمنا بها لقلنا إن الجميع أسوياء إلا قلة قليلة تعد من الغير أسوياء، لكنها مع ذلك تعطى صورة واضحة ودقيقة للسواء في مدى إقتراب الشخص من السمة المعينة، ومدى بعده عن الضعف أو الخلل بالنسبة لهذه السمة وهو ما نلمسه في حياتنا (1)، فالشخص السوي هو الشخص المثالي الكامل أو ما يقارب منه والشخص غير السوي هو الذي لا يقع ضمن ذلك (2)، وهذه النظرية تضع عدة معايير لتحديد التوافق هي:

- فهم الذات وقبولها.
- الواقعية وفهم المحيط.
- التحرر من الصراعات الداخلية والقدرة على مواجهة الضغوط النفسية بفعالية.
- تنمية قدرات أساسية جسدية واجتماعية وعقلية من أجل التكيف مع البيئة.
- نمو إمكانات الفرد بإتجاه تحقيق الذات (3).

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 47.

(2) صالح حسن أحمد الدايري، وهيب مجيد الكبيسي: المرجع السابق، ص 209.

(3) موسى جبريل وآخرون: المرجع السابق، ص 74-75.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

لقد إتخذت هذه النظرية من المثالية معيارا في تحديد توافق الفرد من عدمه، بالرغم من أن قياس المثالية ليس بالأمر الممكن، فلا يمكننا الحكم على أن صفة ما قد بلغ فيها الفرد درجة من المثالية لأنها أمر نسبي، كما أن المثالية لهذه الصفات تكون بالنسبة للأفراد والمجتمع فالفرد الذكي مثلا يعتبر متوافق وسويا في حين أن الشخص البليد يعتبر غير ذلك على الرغم من أننا ندرك جيدا أن الفرد كل متكامل ولا يمكن تجزيئه، فقد يكون ذكي إلا أنه غير سوي لعدم توفر صفات أخرى تحدد التوافق من عدمه، وهو ما يجعل تطبيق المثالية لا تصلح في كل الحالات بإعتبار الفروق الفردية التي تميز الفرد وتجعله فريدا عن الآخر.

### 5.1.3 النظرية الطبيعية:

حسب هذه النظرية فإن كل ما نعتبره طبيعي من الناحية الفيزيقية أو الإجتماعية فهو سوي، وبالتالي نعتبر سويا أن تكون الجنسية الغيرية بينما الجنسية المثلية شاذة، فمن المعتقد أن تكون الطبيعة البيولوجية خلقت الرجال والنساء ليتصرفوا بطرق معينة، وبالتالي فإن السلوك الذي يتفق مع هذه الأهداف المأثورة بغض النظر عن المعايير الإحصائية أو المثالية يعتبر سويا بينما السلوك الذي يتناقض معها يعتبر شاذا، وهذه الواجهة من النظر تتفق في كثير من الأحيان مع وجهة النظر الإحصائية ووجهة النظر المثالية إلا أنها تتعارض معها في بعض الأحيان، ومثال ذلك إن الجنسية المثلية بين قدماء اليونان كانت أكثر تكرارا إحصائيا من الجنسية الغيرية<sup>(1)</sup>، وتتطوي هذه النظرية على أشكال من القوة ولاسيما عند الحديث عن الدوافع لدى الإنسان والغرائز عند الحيوان من حيث أنها تعمل بوصفها موجهاً للسلوك<sup>(2)</sup>.

ما يؤخذ على هذه النظرية أن فهمها للتوافق يكون على حسب تفسيرات الإنسان أو الشخص، أي أنه تحديد ذاتي غير موضوعي يتأثر بشخصية الإنسان وإتجاهاته نحو موضوع التوافق في حد ذاته، كما أنها ركزت على السلوك غير المكتسب للفرد، بالرغم من أن الإنسان من خلال تجاربه الحياتية يختبر العديد من المواقف التي تؤثر فيه وتكسبه

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 47-48..

(2) موسى جبريل وآخرون: المرجع السابق، ص 76.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

مجموعة من السلوكيات الجديدة، والتي قد تكون سوية وتعبّر عن توافق الفرد، كما أن من يحكم على السلوك بأنه طبيعي هو الفرد في حد ذاته، فالجنسية المثلية مثلا لدى بعض الأفراد يعتبرونها سلوك طبيعي لا يستطيعون الإستغناء عنها وهو حكم ذاتي لديهم مما يجعل تطبيق هذه النظرية لا يتفق مع كل السلوكيات التي نقوم بها.

### 2.3 نظريات التوافق المهني:

#### 1.2.3 نظرية نموذج مظهر الرضا:

وقد نادى بهذه النظرية صاحبها لاولر 1973 Lawler، والذي ركز على الرضا الوظيفي وربطه بالتوافق المهني، فالأفراد يكونون راضين عن عملهم بأن يكون لديهم رضا عن مظهر من مظاهر العمل كالراتب والأصدقاء والمشرفين، وذلك حينما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه، والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأعمالهم يجب أن يعادل مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فإذا أدركوا أنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر فذلك يؤدي إلى شعورهم بعدم الرضا الوظيفي وإستيائهم من عملهم<sup>(1)</sup>.

لقد تمحورت هذه النظرية على الرضا دون غيره كمؤشر وحيد للتوافق المهني متناسية بذلك باقي المظاهر التي تشير للتوافق المهني كالروح المعنوية وعلاقات العمل التي تعد من مؤشرات التوافق المهني، فشعور العامل بالرضا عن مهنته في الحقيقة غير كاف لكي نقول أنه متوافق مهنيا مع عمله، فقد يكون جد راض عن عمله إلا أن علاقات العمل بالنسبة لديه مع فريق عمله سيء مما يؤثر على توافق مع عمله، ذلك أن الفرد لا يمكن أن يكون متوافق في مهنته بعيدا عن مجالات حياته الأخرى، مما جعل هذه النظرية تجزأ الإنسان وتحصر التوافق المهني في الرضا عن العمل فقط ، فعدم رضا العامل عن حياته مثلا في زواجه يؤثر تأثيرا واضحا على درجة توافقه عن عمله، وينعكس بصورة واضحة على سلوكه داخل العمل.

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 457.

### 2.2.3 نظرية العاملين:

يؤكد أصحاب هذه النظرية أن للفرد نوعين من الحاجات هي تجنب الألم والنمو من الناحية الصحية، ويرى هارزبارغ Hewberg من خلال الدراسة التي قام بها أن هناك خمس عوامل يمكنها أن تقرر الرضا الوظيفي للفرد وهي: الإنجاز والتميز والعمل نفسه والمسؤولية والتقدم والترقية في العمل، وقد سميت هذه العوامل بالعوامل الدافعية أو الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي ترتبط بالإستياء في العمل فهي: تعليمات المؤسسة، والإدارة والإشراف، والأجور، العلاقات الإجتماعية، وظروف العمل المادية، وهذه العوامل هي العوامل الصحية وهي لها تأثير قليل على إتجاهات العمل الإيجابية<sup>(1)</sup>.

لقد ذهب هارزبارغ نفس المذهب الذي ذهبت إليه نظرية الرضا حيث ركز هو الآخر عن الرضا الوظيفي كمؤشر لتوافق العامل مع عمله، وعلى الرغم من أنه وفق إلى حد ما في تقسيم العوامل التي تقرر الرضا الوظيفي ومنه التوافق المهني، إلا أن هذه العوامل في حد ذاتها هي متشابكة ومتداخلة بإعتبار الإنسان يختلف عن الآلة، مما يجعل توافقه المهني يرتبط بعوامل ومظاهر أخرى غير الرضا الوظيفي و إن عد من بين أهم مظاهره.

### 3.2.3 نظرية القيمة :

والتي يرى صاحبها لوسك Locke 1969-1974 أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة: التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل، أهمية ما يريده الفرد ويقومه، فالرضا الوظيفي الكلي للفرد حسبه هو"عبارة عن مجموع من المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل الترقية يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد دون غيره "رضا كلي = مجموع مظاهر x أهمية المظاهر بالنسبة للفرد"<sup>(2)</sup>.

(1) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق ، ص 460.

(1) نفس المرجع ، ص 461.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

لقد ركزت نظرية القيمة على قيمة الرضا في حد ذاته من الناحية الكمية وليس الكيفية وبذلك فهي ذهبت إلى ما ذهبت إليه النظرية الإحصائية في تحديد التوافق المهني، رغم أن الرضا كمظهر من مظاهر التوافق هو نسبي من حيث القيمة المحصل عليها، فتوافق العامل في عمله مرتكز على عدة عوامل أخرى كالروح المعنوية والمناخ التنظيمي للمنظمة وعلاقات العمل المختلفة والحياة الشخصية للعامل بصفة عامة، كما أن رضا العامل وإن كان يختلف من عامل لآخر فإنه يتباين في درجة العوامل التي تؤثر فيه حسب شخصية كل فرد، فقد يكون عامل الأجر بالنسبة لعامل هو المحدد الوحيد لرضاه وتواقفه، في حين ينظر عامل آخر للأجر منظارا آخر إذ لا يمثل له عاملا مهما، فقد يكون له تحقيق الذات وبيئة العمل مثلا أهم بالنسبة له في تحديد رضاه وتواقفه، مما يجعل نظرة الفرد تلعب دورا جديهما في تحديد التوافق وهو ما لم تشر إليه هذه النظرية.

### 4.2.3 نظرية التأثير الاجتماعي:

لقد قامت نظرية كل من سالانسيك وبفاقر 1978 Salancik & Pfeffer، على أن إستجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاءه للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، فإدراكات الوظيفة لا تقوم على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، بل تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات إجتماعية في مكان العمل، ولهذا تختلف نظرة الأفراد إلى نفس الوظيفة بإعتبار إختلاف الكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة<sup>(1)</sup>.

ما يؤخذ على نظرية التأثير الاجتماعي تركيزها على إستجابة الفرد داخل العمل التي تكون كنتيجة للإستجابة الجماعية للأفراد، وهنا يظهر تأثير جماعة العمل على الأفراد، حيث سيكون توافقهم في العمل من خلال التوافق المهني لجماعة العمل، وبذلك لم يشر أصحاب هذه النظرية للفروق الفردية وما لها من دور في تحديد التوافق المهني الذي يختلف من فرد لآخر لإعتبارات كثيرة، من بينها الجانب الاجتماعي الذي أشارت إليه هذه النظرية، لكنه في

(1) عمار الطيب كشرود : المرجع السابق ، ص 463.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

حقيقة الأمر ليس الوحيد، ذلك أن الفرد كل متكامل تساهم العديد من الجوانب في شخصيته ومنه في توافقه المهني.

### 4. ميكانيزمات التوافق المهني:

عادة ما يلجأ الفرد إلى عدة أساليب مختلفة في سبيل تحقيق توافقه مع البيئة التي يعيش فيها من خلال توافقه مع ذاته وعمله ومجتمعه، هذه الأساليب أو الآليات الدفاعية يتبعها الفرد دفاعا عن توازنه النفسي وحفاظا على إستقراره النفسي، وإن كانت هذه الأساليب أو الميكانيزمات تختلف من فرد لآخر، فإننا سنشير لأهم هذه الميكانيزمات التي يعتمد عليها الشخص فيما يأتي:

### 1.4 النكوص (Regression) :

هو رجوع المرء إلى الأساليب التي كان يتبعها في مراحل نموه الأولى للتعبير عن دوافعه الغريزية، وهذا يحدث عادة إذا فشل الإنسان في تحقيق بعض رغباته، وكان يونج (Jung) أول من تكلم عن النكوص على أنه العملية الوحيدة التي يقابل بها الفرد المواقف التي تصل صعوباتها إلى حد لا يمكن التغلب عليه، فالكبار قد يلجئون إلى البكاء أو أحلام النوم أو اليقظة إذا واجهتهم صعوبات كبيرة<sup>(1)</sup>.

### 2.4 التبرير (Rationalisations):

هو بمعناه الواسع تعليل السلوك بأسباب منطقية يقبلها العقل، مع أن أسبابه إنفعالية والتبرير يسهل على الأنا قبول السلوك مادام يستند إلى أسباب منطقية، فكأن وظيفة التبرير إيصال الأنا إلى حالة إرتياح عن طريق خداعها والتمويه عليها، ويمكن معرفة التبرير في مناقشة ما إذا لاحظنا أن الإنفعال الظاهر في المناقشة أكثر مما تتطلبه المناقشة المنطقية الهادئة، ونظرا إلى إلتجاء العقل إلى هذه الحيلة، يعتبره المشتغلون بعلم النفس أن الأسئلة المباشرة التي توجه إلى شخص ما لمعرفة أسباب قيامه بعمل معين لا تؤدي إلى نتائج صحيحة وإنما إلى تبريرات فقط<sup>(2)</sup>.

(1) عبد العزيز القوصي: أسس الصحة النفسية، ط4، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1952، ص 131-132.

(2) نفس المرجع، ص 137-138.

### 3.4 التسامي أو الإعلاء (Sublimations) :

ويعني تغيير مسار الطاقة النفسية المرتبطة برغبة ممنوعة أو محرمة أو غير مرغوبة إجتماعيا كالرغبات العدوانية أو الجنسية، ويشير فرويد في هذا المجال إلى أن كثيرا من النشاطات الإنسانية الثقافية والحضارية والإبداعية من بحث وإكتشاف وإختراع وإنتاج فني ليست إلا صورا من صور التسامي بالغريزة الجنسية، وبصورة أخرى يمكننا القول بأن التسامي هو من ميكانيزمات الدفاع النفسية الناضجة، فالقوى التي يستخدمها الفنان أو المبدع أو العالم ما هي إلا قوى كانت موجهة في الأصل لخدمة الدوافع الفطرية كالجنس أو العدوان أو التغذي، ثم يجري تحويلها إلى مسارات أخرى ذات نفع للإنسان والبشرية وذات طابع إجتماعي مقبول<sup>(1)</sup>.

### 4.4 الإسقاط (Projection) :

عبارة عن عملية دفاعية غالبا ما يلجأ إليها الإنسان في حياته اليومية، حيث يثبت للآخرين بعض الصفات السلبية التي يعانيتها هو نفسه فيلصق فيها الفرد ما يتصف به من صفات غير مقبولة إجتماعيا إلى الآخر<sup>(2)</sup>، فالإسقاط هو تفسير أعمال الغير بحسب ما يجري في نفوسنا فصفتان كالبخل والغرور، نجد فيها أن البخيل أو المغرور أكثر الناس إتهاما لغيره بهما، فكل صفة من هذه يخجل المرء من نسبتها إلى نفسه فقط، فيريح نفسه بأن ينسب لجميع الناس الصفة الموجودة في نفسه، أو ينسبها لغيره ويبرئ نفسه منها<sup>(3)</sup>.

### 5.4 تكوين رد الفعل (Reaction formation) :

يعتبر تكوين رد الفعل من الآليات الدفاعية التي يقوم بها الشخص بإخفاء الدافع الحقيقي لسلوكه وإظهار سلوك مصاد للدافع الحقيقي، وذلك كإظهار السرور والإنشراح في حين أن الفرد يتميز غيظا أو حزنا أو أن تظهر الإطمئنان والسرور بالصغير والغناء.

(1) رمضان محمد الفذافي: الصحة النفسية والتوافق، ط3، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998 ص128.

(2) مصطفى عشوي: مدخل إلى علم النفس المعاصر، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ص179-185.

(3) عبد العزيز القوسي: المرجع السابق، ص 132.

### 6.4 الرفض (Rejection):

عندما يكون الموقف الخارجي موقفا شديدا حيث لا يستطيع الفرد مواجهته، فإنه يلجأ إلى رفض وجود هذا الموقف، وذلك لأن رفض هذا الموقف يؤدي إلى تخفيف التوتر وتجنب الألم ولو كان بصفة مؤقتة.

### 7.4 أحلام اليقظة (Daydreams):

تلجأ الذات إلى أحلام اليقظة عند فشلها في تحقيق هدف ما أو عجزها عن إشباع حاجة معينة، قد يرجع هذا العجز والفشل إلى عوائق ذاتية ترتبط بالشخص أو حواجز خارجية<sup>(1)</sup>.

### 8.4 العدوان (Aggression):

هو توقيع العقاب على الغير أو على الذات، وقد يكون مباشر أو غير مباشر بالجسم أو اللفظ، والعدوان غالبا ما يكون مصحوب بشحنة إنفعالية غاضبة ينشأ نتيجة إحباط فعلي فالفرد يمكن أن يعتدي لشعوره بنقص حقيقي أو وهم، كما قد يعتدي توكيدا لذاته وإعلانا عن وجوده لدرء عدوا متوقع عليه<sup>(2)</sup>.

### 9.4 التحويل (Transference):

ومعناه أن الحالة الإنفعالية إذا وجدت عائقا في موضوعها، فإنها قد تتحول إلى موضوع آخر يغلب أن يكون به بعض الشبه أو الصلة بالموضوع الأول، فكراهية تلميذ لمعلمه قد تكون ناشئة من كراهيته لوالده التي لا يمكن أن يعبر عنها تعبيراً صريحا، وكراهية التلميذ للسلطة الأولى وهي سلطة الوالد، قد تتحول إلى كراهية سلطة المدرسة فيهرب منها<sup>(3)</sup>.

### 10.4 التعويض (Compensation):

هو الظهور بصفة ما قصد تغطية صفة أخرى، والصفة الظاهرة في العادة صفة طيبة مقبولة عند الشخص، وأما الصفة المستترة فإنها صفة غير مقبولة، ويكون هناك في الغالب

(1) مصطفى عشوي: المرجع السابق، ص 178-184.

(2) عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 197.

(3) عبد العزيز القوصي: المرجع السابق، ص 134.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

شيء من المبالغة في الصفة الظاهرة، ووظيفة المبالغة هي الوصول بعملية التغطية إلى درجة النجاح، فإذا كان لدينا طفلاً مثلاً يضربه أبوه ضرباً شديداً، فالنتيجة الطبيعية أن يكره الطفل أباه، ولكن حيث أن الطفل بحاجة إلى أبيه وقد جرت العادة أن كل طفل يحب أباه وحيث أن الطفل لا يمكنه أن يكره أباه ويحبه في نفس الوقت، فلا بد إذن من كبت الكراهية لأنها لا تتفق مع منطق الأنا المشتق من منطق المجتمع وتقاليد وآدابه، ولأجل أن ينجح كبت الكراهية وإخفاؤها لا بد من المبالغة في إظهار الحب، كل هذه العمليات تتم بطريقة لاشعورية، فالطفل يكون مقتنعاً بينه وبين نفسه بشدة حبه لوالده، فظهور الحب الذي يؤدي إلى تغطية الصفة الأخرى يعتبر تعويضاً لها<sup>(1)</sup>.

### 11.4 الإنكار (Denial):

هو أن ينكر الفرد حقيقة واضحة قائمة ويتصرف وكأن هذه الحقيقة لا وجود لها على أرض الواقع، ويختلف الإنكار عن الكذب في أن الشخص يكذب وهو واع لكونه يخفي الحقيقة، أما في حالة الإنكار فالفرد لا يكون واعياً لذلك، ويمكن للطفل أن ينكر وفاة والده ويتصرف وكأن والده موجود، فالطفل يستخدم الإنكار لأن خبراته ليست غنية بما فيه الكفاية لكي يستخدم الأسلوب العلمي لحل المشكلات، أما في مرحلة الرشد فقد يشير الإنكار إلى وجود مشكلات تكيفية، ويمكن أن يعيق الإنكار التكيف عندما يعطل قيام الفرد بمحاولات لمواجهة الموقف عن طريق حل المشكلات<sup>(2)</sup>.

### 12.4 الكبت (Repression):

ويتمثل في قيام الأنا بدفع الأفكار والرغبات والميول التي تمثل خطراً أو تهديداً لها بعيداً عن مركز الشعور باتجاه اللاشعور والكبت لا يعمل فقط على حماية الشخص من تهديد الأفكار الجريئة أو غير الاجتماعية أو اللاأخلاقية، وإخفائها في طيات اللاشعور، وإنما يعمل بشكل مباشر على توجيه السلوك وتلوين بعض النشاطات بطابع الأفكار اللاشعورية

(1) عبد العزيز القوصي: المرجع السابق، ص 138.

(2) موسى جبريل وآخرون: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 200-201.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

في حالة ضعف الأنا أو في غفلة منها أو في حالة قوة الهو على حساب كل من الأنا والأنا الأعلى<sup>(1)</sup>.

لقد حاولنا من خلال عرضنا لمختلف ميكانيزمات التوافق المهني الإشارة فقط لبعض هذه الميكانيزمات، وذلك نظرا لتعددتها وكثرتها، لذا فقد تطرقنا لبعضها بنوع من الإختصار دون التفصيل فيها، وذلك لعدة إعتبارات أهمها أن هذه الميكانيزمات في حد ذاتها تختلف من فرد لآخر إذ أنها تخضع لعامل الفروق الفردية التي تميز الإنسان، كما أن صورها قد نجدها مجتمعة أو كل واحدة على حدا، فقد نجد مثلا فرد ما يستخدم الكبت والتقمص والتعويض في نفس الوقت، وهذا ما يدل أن هذه الميكانيزمات ليس بالضرورة أن توجد معا أو توجد كل واحدة وحدها لإختلاف طبيعة الفرد خاصة تكوينه النفسي وطبيعة شخصيته، ولعل تواجد هذه الميكانيزمات لدى الفرد سواء كان عاملا أو لا أمر لا يختلف بحسب نوع المهنة وطبيعة العمل بقدر ما يتأثر بطبيعة الفرد ومميزاته الشخصية الفريدة من نوعها بإعتبار أن كل حالة هي حالة في حد ذاتها، كما أن إستخدام هذه الميكانيزمات يتم في العمل حسب المواقف التي يتعرض لها خاصة حينما يكون الموقف حرجا.

### 5. أبعاد التوافق المهني ومراحله:

**1.5 أبعاد التوافق المهني:** للتوافق المهني عدة أبعاد من خلالها يمكننا الحكم على الفرد بالتوافق أو لا، وسنشير لأهم هذه الأبعاد فيما يلي:

#### 1.1.5 البعد النفسي:

لقد إنصب إهتمام هذا البعد حول الجوانب النفسية للفرد، حيث يرى أصحاب هذا البعد أن التوافق يتحقق بإشباع الفرد لحاجاته ودوافعه السيكولوجية، وهذا يعني أن التوافق يعمل على تخفيف التوتر ويأتي ذلك عن طريق الإعتدال في الإشباع العام، لا لدافع واحد أو حاجة واحدة على حساب حاجات ودوافع أخرى، إذ أن الشخص المتوافق توافقا سيئا أو ضعيفا هو الشخص الغير واقعي، المحبط والمتسرع في إشباع حاجاته ودوافعه، والذي يقوم بتحقيق

(1) رمضان محمد الفذافي: المرجع السابق، ص 124.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

لمختلف طموحاته أو تحقيق لطموح واحد على حساب إهتماماته الأخرى، وذلك بهدف إشباع حاجة آنية فقط<sup>(1)</sup>.

لقد ركز البعد النفسي على الجوانب السيكولوجية لدى الفرد لتحديد التوافق لديه، حيث أن العوامل السيكولوجية الشخصية من حاجات ودوافع تلعب المحور الرئيسي والدور الأبرز في تحقيق التوافق العام للفرد ومنه التوافق المهني بإعتباره جزء لا يتجزأ من التوافق العام، وبذلك تناسى أصحاب الجانب السيكولوجي ما للجوانب الأخرى من دور في التوافق كالجانب الإجتماعي حيث يلعب المجتمع بمختلف قيمه وعاداته وتقاليده دورا في تحقيق توافق الفرد فتنشئة الفرد لن تكون ذاتية فحسب بل هي تنشئة إجتماعية يبرز فيها دور المجتمع بمختلف مؤسساته الإجتماعية، مما يجعل تحقيقه لتوافقه سواء المهني أو العام يتطلب تنشئة إجتماعية سليمة في سبيل ذلك.

### 2.1.5 البعد الإجتماعي:

إن التوافق الإجتماعي الذي مفاده قدرة الفرد على مجارة قوانين الجماعة ومعاييرها وكذلك عقد العلاقات الإجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد وجماعات، من بين صور تغيير الفرد لسلوكه، وهذا بما يناسب الظروف والمواقف الإجتماعية الجديدة أو يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد ألف إتباعه وإعتاده إلى سلوك آخر، حين يتضح له جليا أن السلوك الأول لا جدوى منه، ويقوم هنا الفرد بتغيير بيئته في هذه الحالة<sup>(2)</sup>.

فإنقال الفرد من مجتمعه الأصلي الذي يعيش فيه لمجتمع آخر، يختلف مع مجتمعه في العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات وحتى الإتجاهات، يؤثر بطبيعة الحال على سلوك الفرد الذي يسعى للتأقلم أو التوافق مع المجتمع الجديد الذي إنتقل إليه، ذلك أن هناك سلوكيات قد تكون مقبولة في مجتمعه الأصلي لكنها مرفوضة وبشدة في مجتمعه الحالي أو العكس، مما قد يجعل سلوكه شاذا في نظرة المجتمع المتواجد به، ونفس الأمر بالنسبة للمنظمة التي يعمل فيها الفرد فقد يكون مناخها التنظيمي يختلف عن المناخ التنظيمي لمنظمة أخرى، مما

(1) محمود الزيايدي: علم النفس الإكلينيكي، دار الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1969، ص 202-203.

(2) نفس المرجع، ص 203.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

يجعل الفرد حين ينتقل من منظمة لأخرى يواجه التغيير التنظيمي بمختلف أشكاله، وهو ما جعل حقيقة البعد الاجتماعي يركز على المجتمع والبيئة الاجتماعية كمحدد وحيد للتوافق متجاهلا الجانب السيكولوجي الذي تطرقنا إليه فيما سبق، وما يلعبه من دور في تحديد توافق الفرد مع ذاته أو مع عمله، ذلك أن الفرد بقدر ما يتأثر بالمجتمع الذي يعيش فيه إلا أنه له جانب سيكولوجي شخصي يلعب دورا أساسيا في تحديد سلوكياته وتصرفاته ومنه توافقه.

### 3.1.5 البعد النفسي إجتماعي ( التكاملية):

لقد ركز البعد الاجتماعي على الجانب الاجتماعي دون غيره، في حين أبرز البعد النفسي ما للجانب السيكولوجي من دور في حصول التوافق، ولعل هذا التركيز على جانب دون الآخر جعل ظهور بعدا آخر يوازي بين البعدين السابقين ضروري، ولعل هذا ما أوجد البعد النفسي إجتماعي الذي يقوم أساسا على التفاعل بين البعدين النفسي والاجتماعي.

فالتوافق في هذا البعد هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي بطبيعة الحال إلى المجتمع بالدرجة الأولى، وفي الوقت نفسه يقدم المجتمع الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق طموحات الفرد وتفجير طاقاته الكامنة لينشط نشاطا خلاقا يواكب من خلاله التغيير الاجتماعي الحاصل، حيث أن الفرد والمجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية، ولهذا لا يمكن تصور نسق دون الآخر<sup>(1)</sup>.

فالفرد يؤثر في المجتمع الذي يعيش فيه بإعتباره عضوا فيه، ويتأثر به، فالعامل مثلا داخل منظمته يؤثر فيها من خلال سلوكياته وتصرفاته وأدائه وقيمه، ويتأثر بالمنظمة من خلال لوائحها وتنظيماتها والثقافة التنظيمية التي تميزها عن غيرها، مما يجعل التفاعل الحاصل بين الفرد ومنظمته تعبيرا عن البعد التكاملية في أرقى صورته.

(1) محمود الزيايدي: المرجع السابق، ص 203.

### 2.5 مراحل التوافق المهني:

يعمل الفرد مع مجموعة من الأفراد في المنظمة، ويسعى من خلال عمله تحقيق توافقه المهني في عمله، وفي حقيقة الأمر يبرز توافق الفرد في عمله من خلال مروره بثلاث مراحل التي سنتطرق إليها فيما يلي:

#### 1.2.5 مرحلة الدخول في المنظمة "مرحلة ما قبل التحول":

غالبا ما يحاول الفرد وضع بعض التوقعات والتصورات عما تكون عليه المنظمة قبل العمل فيها، هذه التوقعات تبنى عن طريق الحصول على معلومات من مصادر مختلفة كالأصدقاء والأقارب الذين يعملون فيها أو المجلات والمطبوعات المتخصصة، والمقالات التي تنشر عن المنظمة في حد ذاتها، أو عن طريق القائم بالتعيين والمقابلات الشخصية الذي يقوم بوصف الشركة دون أن يتعرض إلى المشاكل سواء الداخلية أو الخارجية مؤكدا على مميزات المنظمة، وعند إلتحاق الفرد بالوظيفة تصطم توقعاته بالواقع بعد أن رسم له صورة وردية عن المنظمة، وبالتالي تكون النتيجة الطبيعية الشعور بالإحباط، لذا لا بد على المنظمة إعطاء المتقدم لشغل أي وظيفة بها معلومات دقيقة عن المنظمة والظروف التي سيعمل فيها لتكون البداية جيدة للدخول في المرحلة الثانية<sup>(1)</sup>.

لكن في بعض الأحيان يكون الفرد ليس له حق الإختيار بالنسبة للوظيفة التي يشغلها ذلك أن الظروف الإقتصادية أو حقيقة عالم التشغيل تفرض عليه قبول أي وظيفة في أي منظمة، مما قد يجعله محبطا في البداية قبل حتى دخول هذه المنظمة، كما أن لطموح الفرد وشخصيته دور كبير في تحديد المرحلة الأولى، إذ يلعب الطموح العال لدى الفرد دورا كبيرا في تقبله للمنظمة التي يعمل بها ويساهم في تطوره، حيث يحول الإحباط الذي يشعر به إلى إبداع وتطوير في المنظمة، وهذا ما نجده لدى بعض الأفراد في المنظمة.

#### 2.2.5 مرحلة التأقلم مع المنظمة "مرحلة التكيف":

تبدأ عندما يبدأ الفرد بالفعل واجبات عمله الجديد، وفي هذه المرحلة يبدأ في إيجاد حلول للمهام الجديدة بحيث يكون الفرد موجهها لممارسة ومعرفة إجراءات المنظمة الجديدة، كأن

(1) محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 246-247.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

يتعلم الثقافة والقيم والتصرفات السائدة والتوقعات لمستقبل المنظمة، كما يجب أن يقيم علاقات جيدة مع زملائه وأن يتعلم كيف يكون عضو مشارك وفعال في مجموعته أو قسمه<sup>(1)</sup>.

ويتأقلم هنا الفرد مع منظمته من خلال جل الأعمال اليومية التي يقوم بها، إضافة إلى سلسلة اللقاءات والمقابلات التي تجمعها مع رؤسائه في العمل أو زملائه، وهو ما يطور توافقه ببناء علاقات عمل داخل منظمته، كما يعقد في بعض الأحيان علاقات صداقة الأمر الذي يجعله يتوافق نوعاً مع عمله ومنه منظمته، وتسعى بعض المنظمات إلى تحقيق توافق الفرد مع المنظمة بإجراء دورات تدريبية للعمال الجدد سواء كانت دورات تتعلق بالوظيفة في حد ذاتها من مهام وواجبات ومسؤوليات وكيفية أداء العمل على أكمل وجه بهدف تحقيق التوافق المهني للعامل في وظيفته ومنه في منظمته، أو كانت هذه الدورات التدريبية تتعلق بالمنظمة في حد ذاتها كالعلاقات والقيادة والثقافة التنظيمية التي تساهم في توافق الفرد مع منظمته بالدرجة الأولى .

### 3.2.5 مرحلة الإستقرار "مرحلة التحول" :

بعد أن يلتحق الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ويصبح فرداً مسئولاً فيها، أي بعد تدريبه وإنهاء برنامج التدريب والتوجيه أو إنقضاء مدة الإختيار يمكن أن تقوم المنظمة بعمل مراسيم رسمية لإنهاء هذه الفترة أو البرامج، فتكون بداية طيبة للإلتحاق بالعمل كأن يحصل الموظف الجديد على شهادة موقعة أو ما شابه ذلك تفيد بقبوله بالمنظمة بأي شكل يكون هذا التعيين أو التثبيت، والتي تكون جد مهمة للفرد في عملية إستقراره في المنظمة<sup>(2)</sup>، هذه المرحلة الأخيرة تعبر عن تأقلم وتوافق الفرد مع منظمته حيث تحصل عملية قبول ورضا لدى الفرد التي تساعده على التوافق المهني في عمله.

إن المراحل الثلاث لعملية التوافق المهني تختلف من فرد لآخر، وذلك حسب طبيعة الفرد حيث تلعب الفروق الفردية دوراً أساسياً في تسهيل عملية توافقه المهني، وليس بالضرورة

(1) محمد سعيد أنور سلطان: المرجع السابق، ص 248.

(2) نفس المرجع، ص 249.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

مرور جميع الأفراد على هذه المراحل لأن هناك ب،عض الأفراد يتأقلمون مباشرة مع عملهم دون الحاجة إلى عملية تدريبهم ومرورهم بمرحلة التأقلم حيث يستقرون في عملهم، مما يجعل الترتيب الذي أشار إليه محمد سعيد أنور سلطان لا يصلح تطبيقه في جميع الحالات التي تمر بها المنظمات لإختلاف طبيعة المنظمات وطبيعة الأفراد، فبعض المنظمات تركز في عملية الإختيار والتعيين على الأفراد الذين سيكونون أكثر تأقلمًا في المنظمة مما يجعلها تنفادي المرحلة الثانية، وهو ما يؤكد أنه ليس على جميع الأفراد في المنظمة أن يمروا بنفس المراحل لإعتبرات شخصية وأخرى خاصة بالمنظمات التي يعملون بها، وأخرى تتعلق بسوق العمل، وسنشير لأهم هذه المراحل في الجدول التالي رقم (17):

المرحلة	الهدف	دور الفرد	دور المنظمة	النتائج المتوقعة
الدخول في المنظمة	بداية التوافق مع المنظمة	رسم صورة مبدئية حول المنظمة	توفير معلومات حول المنظمة	تمهيد جيد للمرحلة الثانية
التأقلم مع المنظمة	توافق الفرد مع المنظمة	معرفة وتعلم المناخ التنظيمي للمنظمة	مرافقة وتوجيه الموظفين الجدد	تحقيق تفاعل بين الفرد و المنظمة
الإستقرار	إستقرار و بقاء الفرد في المنظمة	أداء عمله على أكمل وجه	قبول الفرد في المنظمة	بداية جيدة للعمل في المنظمة

جدول رقم ( 17 ) يمثل عرض لمراحل التوافق المهني<sup>(1)</sup>.

( المصدر: محمد سعيد أنور سلطان 2004).

<sup>(1)</sup> تم إنجاز هذا الجدول من قبل الباحث.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

### 6. مصادر التوافق المهني:

نقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد، فحصول التوافق المهني يتطلب جملة من المصادر التي نرصدها في الجدول رقم (18)، والتي سنحاول عرضها والإشارة إليها بنوع من التفصيل مع الإشارة إلى أن هذا التقسيم المعتمد هو من تصنيف الباحث، حيث تم تقسيمها لمصادر تنظيمية أي أنها خاصة بالمنظمة وأخرى عامة ترتبط بالحياة العامة للفرد، وأهم هذه المصادر هي:

مصادر التوافق المهني			
المصادر العامة	المصادر التنظيمية		
	متطلبات المهام	متطلبات فيزيولوجية	متطلبات شخصية
. وسائل الإعلام والإتصال. . البيئة الخارجية. . الحياة العائلية. . الصحة النفسية.	. علاقات العمل (مع الرؤساء، الزملاء، العمل) . التغيير التكنولوجي . الكفاية في العمل . المسؤولية	. الإضاءة . التهوية . الضوضاء . المناخ التنظيمي . نظام المؤسسة . طبيعة الآلات	. الحاجات الأولية . المظاهر الجسمية . الصحة الجسمية . الروح المعنوية . المرونة والذكاء . تجنب الملل والروتين . الراحة النفسية . مفهوم الذات . أهداف واقعية

جدول رقم(18) يرصد أهم مصادر التوافق المهني<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> تم إنجاز هذا الجدول من قبل الباحث اعتماداً على المصادر السابقة.

### 1.6 المصادر التنظيمية:

#### 1.1.6 متطلبات شخصية:

##### 1.1.1.6 إشباع الحاجات الأولية:

إن عدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها، فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة وينتهي الموقف عادة إذا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجة، وإذا لم تسمح له الظروف البيئية أو الاجتماعية بإشباع هذه الحاجة وكانت الحواجز التي تقف بين الفرد وإشباع حاجاته قوية مانعة، فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقرها المجتمع، ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق<sup>(1)</sup>.

##### 2.1.1.6 المظاهر الجسمية الشخصية:

إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين وتناسق الجسد، وقد يشعر الفرد بالنقص من عدم تناسب أوصافه مع معايير الثقافة، وكثيرا ما تؤثر المظاهر الجسدية في إستجابة الآخرين نحوه، وبالتالي في نظرتهم لنفسه، وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن الأحداث الجانحين غالبا ما يملكون صورة مشوهة عن جسدهم، وغالبا ما يكون السلوك المضاد للمجتمع جزئيا محاولة للتعويض عن الإنطباع السلبي الذي يعتقدون أنهم يتركونه في الآخرين<sup>(2)</sup>.

##### 3.1.1.6 الصحة الجسمية:

من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله صحة جسمه، فباستطاعة مثلا الفرد الذي يتمتع بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح، إذ يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة

(1) صلاح أحمد مرحاب: المرجع السابق، ص 57.

(2) موسى جبريل وآخرون (1994): المرجع السابق، ص 83.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها، بينما يضعف المرض الفرد في مواجهة الضغوط النفسية وتتجم عنه أعراض المرض الجسدي التي تحول دون توافقه<sup>(1)</sup>.

### 4.1.1.6 الروح المعنوية:

إن تتناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل وإحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل، ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الإهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والمتطورة، مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسر دون معوقات مما يحقق إستمرار توافق العامل في هذا العمل، فيحافظ بذلك على إرتفاع الروح المعنوية لدى العمال<sup>(2)</sup>.

### 5.1.1.6 المرونة:

ونقصد بها أن يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة إستجابات ملائمة، فالشخص الجامد غير المرن لا يتقبل أي تغيير يطرأ على حياته، ومن ثم فإن توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب إذا ما إنتقل إلى بيئة جديدة، يغير أسلوب الحياة فيها الأسلوب الذي مارسه وتعود عليه، أما الشخص المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة إستجابات ملائمة تحقق التكيف بينه وبين هذه البيئة، ومعنى ذلك أن توافق الفرد يكون أسهل، كلما كان هذا الشخص مرناً والعكس صحيح، فكلما قلت مرونة الشخص، قلت قدرته على التكيف في محيط ظروفه وبيئته الجديدة، وهناك نوعان من المرونة، مرونة قوية التي يتكيف فيها الشخص مع البيئة الجديدة دون أن يغير من طبيعته وشخصيته الأصلية، والمرونة الضعيفة التي يتقبل فيها الشخص قيم البيئة الجديدة ومثلها، تقبلاً يؤدي إلى أن ينكر شخصيته الأصلية، وتكون نتيجة لذلك عدم توافق الفرد، إذا ما ترك هذه البيئة الجديدة وعاد إلى بيئته القديمة، مثل هذه المرونة لا تحقق التكيف، بل تؤدي على العكس من ذلك إلى إختلاله<sup>(3)</sup>.

(1) موسى جبريل وآخرون (1994): المرجع السابق، ص 84.

(2) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 161.

(3) مصطفى فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، ط3، مطبعة الخانجي، القاهرة، مصر، 1995، ص

### 6.1.1.6 الذكاء:

من المتوقع أن يؤثر الذكاء في عدم الرضا وبناء عليه في عدم توافق العمال بطريقتين: الأولى أن العمل الشديد الصعوبة يسبب إجهادا مستمرا لذوي الذكاء غير الكافي، فيتكرر إليه التويخ بسبب عمله السيئ، ويكون قلقا من تحمل المسؤولية، ويشعر بعدم الإطمئنان، وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل، والثاني أن الشخص المرتفع الذكاء قد يجد وظائف كثيرة مملّة، فيتترك عمله للبحث عن وظائف تكون على درجة أعلى من المهارة والقدرة، فإذا كان هذا التحليل سليما يتوقع المرء أن يظهر عدم توافق العمال علاقات مختلفة مع الذكاء في الوظائف المختلفة، وقد يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من النساء والرجال، لأن ترقية الرجال إلى المناصب ذات المسؤولية المعقدة أمر مألوف أكثر من ترقية النساء لهذه المناصب<sup>(1)</sup>.

### 7.1.1.6 تجنب الملل والروتين :

يلاحظ أن الشعور بالروتين والملل تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني، والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني، خاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة، حيث يتسبب الروتين في انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة في الإستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في إنجاز العمل، ويتمثل ذلك في إحساس الإنسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الإستمرار في العمل لمدة طويلة<sup>(2)</sup>.

### 8.1.1.6 الراحة النفسية:

ليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة، فكثيرا ما يصادف مثل هذه العقبات في حياته اليومية، وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه وبقراها المجتمع.

(1) محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، ط2، م1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1994، ص 294-295.

(2) عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص 286.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

وعلى ذلك، فإن من سمات الفرد المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الصمود حيال الأزمات والشدائد دون أن يختل ميزانه وبشوه تفكيره، ودون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته كالعدوان ونوبات الغضب، فدرجة احتمال الإحباط من أهم السمات التي تطبع شخصية الفرد وتميزه عن غيره من الأفراد<sup>(1)</sup>.

### 9.1.1.6 مفهوم الذات:

إن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في توافقه الشخصي والاجتماعي، فالذات تتكون من مجموع إدراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها، فهي إذن تتكون من خبرات إدراكية وإنفعالية تتركز حول الفرد، بإعتبار أنه مصدر للخبرة والسلوك والوظائف<sup>(2)</sup>.

### 10.1.1.6 إتخاذ أهداف واقعية:

إن الشخص الذي يضع لنفسه أهدافا ومستويات للطموح، ويسعى للوصول إليها حتى لو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال، فالتكيف المتكامل ليس معناه، تحقيق الكمال بل يعني بذل الجهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف، ولكي يتحقق هذا يجب أن لا يكون البعد شاسعا بين فكرة الشخص عن نفسه، وبين الأهداف ومستويات الطموح التي وضعها لنفسه<sup>(3)</sup>.

### 2.1.6 المتطلبات الفيزيولوجية:

إن دور الظروف المادية للعمل ذات تأثير كبير أيضا في تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلا كمية الإنتاج وجودته وأثرها في تعبته وصحته الجسدية، كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والإنتباه، ويكون ذلك نتيجة لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه، وحين ينظر إلى

(1) مصطفى فهمي (1995): المرجع السابق، ص 45.

(2) نفس المرجع، ص 48.

(3) نفس المرجع، ص 50.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

نفسه وعمله وهو يراقب ما يمر به من أزمات، وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية<sup>(1)</sup>، وأهم هذه الظروف هي:

### 1.2.1.6 الإضاءة:

إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل، فكثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال، وقد ينعكس هذا التعب في صورة إضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تسبب الإضاءة السيئة شعورا بالإنقباض في نفوس الكثير من العمال، وإلى زيادة التعب والأخطاء وإهتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب أن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا عادلا، مع مراعاة إختلاف الإضاءة من مهنة لأخرى، فالإضاءة التي تتميز بشدة الضوء المناسبة و الخلو من الوهج، إنما تسهم في تحقيق راحة العامل وكفايته في عمله، ولاشك أنه يمكن تحقيق اليسر في العمل عن طريق مستويات ومعايير سليمة للإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل<sup>(2)</sup>.

### 2.2.1.6 التهوية:

تؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في إنتاج العامل ونشاطه، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج، كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل، وفي الواقع فإن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضييق، وقد بينت التجارب الحديثة أن الآثار الضارة لسوء التهوية لا تعزي إلى نقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون، بقدر ما ترجع إلى ركود الهواء، وما يترتب على ذلك من إرتفاع درجتي الحرارة والرطوبة، ومتى إرتفعت درجة الحرارة والرطوبة تعذر على جسم الإنسان التخلص من فائض حرارته فيختل توازنه<sup>(3)</sup>.

(1) أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط9، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، ص 315.

(2) مصطفى فهمي (1978): المرجع السابق، ص 198-200.

(3) نفس المرجع، ص 202-203.

### 3.2.1.6 الضوضاء:

لقد بينت نتائج الدراسات أن العمل في الضوضاء يكلف أكثر، من ناحية إستنفاد الطاقة والجهد، من العمل في جو هادئ، فالضوضاء التي تشتت الإنتباه حقا تؤدي إلى خفض إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذله من جهد، فإن تعذر خفض الضوضاء فقد يفيد بعض العمال إستخدام صمامات للأذن التي تستطيع أن تخفف إلى حد كبير من أثر الضوضاء الشديدة والإنفجارات، لكنها لا تحول دون سماع كلام الآخرين، ويؤكد برين إن نتائج الدراسات التجريبية تبين بوجه أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته<sup>(1)</sup>.

### 4.2.1.6 طبيعة الآلات:

يحتك العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله، والتي يتوقف توافقه العام على سيرها، فإستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة والأمن، ومنه عدم تعرضه للحوادث المختلفة، وقد أكدت بعض الدراسات أن هناك عوامل نفسية وراء حوادث العمل سواء كانت إضطرابات إنفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لذا فإن برامج الإختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العمال للحوادث إلى أقل قدر ممكن<sup>(2)</sup>، ومنه تحقيق نوع من الإنسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها.

### 5.2.1.6 نظام المؤسسة:

إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله، عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فالخبير بشكاوي العمال يجد أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالإضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي إعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات<sup>(3)</sup>.

(1) مصطفى فهمي (1978): المرجع السابق، ص 202-203.

(2) فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط7، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1992، ص 58.

(3) محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق، ص 289.

### 6.2.1.6 المناخ التنظيمي:

فمناخ العمل السائد في المصنع يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم البعض، وبينهم وبين إدارة المصنع، والقيادة الدكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة مثل الخدمات الإجتماعية والصحية والنفسية، والخدمات الأخرى مثل إنشاء دور الحضانة للعاملات والتغذية، بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية من رحلات ومصاريف والأندية لشغل أوقات الفراغ كل هذا يؤثر سلبا بالنسبة لتوافق العمال<sup>(1)</sup>.

### 3.1.6 متطلبات المهام:

1.3.1.6 علاقات العمل: وتشمل علاقات العمل عدة أوجه هي:

#### 1.1.3.1.6 علاقات العامل برؤسائه:

إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالإرتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق الجيد مع عمله، حيث هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم، ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وإشعارهم بإحترام لشخصياتهم، وإستخدام المرونة في تطبيق اللوائح، ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تنعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني<sup>(2)</sup>.

#### 2.1.3.1.6 علاقات العامل بزملائه:

إن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "التنافس والتعاون"، حيث إذا لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان

(1) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 170.

(2) عطف محمود أبو غالي، نادرة غازي بسيسو: المرجع السابق، ص 428.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد<sup>(1)</sup>، بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم إستغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المنظمة، وذلك بالتمكين للموظف.

### 3.1.3.1.6 علاقات العامل بعمله:

إن إزدياد التوسع الصناعي أدى إلى زيادة وتنوع في المهن وتوسع تخصصاتها وأصبحت المهن تتضمن العديد من المهن بهدف زيادة الإنتاج، ولعل إنتقال العمال من مهنة لأخرى في وقت قصير بسبب عجزهم عن الإستقرار في وظائفهم، يكون نتيجة لأنهم لم يجدوا العمل الذي يناسبهم منذ البداية، وهو ما يجعلهم يشعرون باليأس وفقدان الثقة بالنفس وكذا تحويل العدوان عما يصادفهم من إحباط متكرر إلى علاقة سيئة مع زملائه ومع المؤسسة نفسها.

### 2.3.1.6 التغير التكنولوجي:

لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الإجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة للعمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وإرتفاع الإنتاج، وهنا بدلا من أن يكون الإنسان هو الأساس المادي للعملية الإنتاجية أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها، كما أصبح الإنتاج منظما حسب أسس موضوعية وبهذا أصبح الإنتاج الميكانيكي أسلوبا موضوعيا لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه مستغل ومنبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، وقد صاحب ذلك خروج المرأة للعمل وتغير سريع في العادات والقيم والاتجاهات، وتفكك الروابط الأسرية وكثرة الطلاق وتلك كلها نتاج التكنولوجيا الحديثة<sup>(2)</sup>.

(1) محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق، ص 289..

(2) عباس محمود عوض: الموجز في الصحة النفسية، ط1، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1996، ص 42-45.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

### 3.3.1.6 الكفاية في العمل:

تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاجية والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم، من أهم دلائل الصحة النفسية، فالعمل هو إحدى صور النشاط الطبيعي للإنسان، ولهذا فليس لنا أن ننظر إليه على أساس أن فيه تهديدا للإتزان النفسي للإنسان، أو أنه يضر بصحته النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا تتاح له الفرصة لإستغلال كل قدراته، وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية<sup>(1)</sup>.

### 4.3.1.6 المسؤولية:

إن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، وأن يكون قادرا على إرجاء إشباع بعض حاجاته، وأن يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد أثرا وأكثر دواما، إنه يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن تترتب عن أفعاله في المستقبل وعلى هذا الأساس يستطيع أن يبني سلوكه وتصرفاته تبعا لخطة يضعها هو، خطة يرسمها على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل البعيد، وكلما زادت القدرة على ضبط الذات، كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات وعلى هذا الأساس تصبح عملية التوافق الكامل ليست مجرد إتفاق الفرد مع الجماعة<sup>(2)</sup>.

### 2.6 مصادر عامة:

#### 1.2.6 وسائل الإعلام والاتصال:

تقوم هذه الوسائل بدور مهم في تربية الأطفال وبناء شخصياتهم وتوافقهم، وأكثر ما تكون عاملا في حسن التوافق، فمظاهر العنف في وسائل الإعلام مثلا لها تأثير سلبي على الأطفال، وهذا ما أشارت إليه دراسات سابقة إلى أن الأطفال الأكثر مشاهدة لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية هم الأكثر ميلا للتصرف بعنف<sup>(3)</sup>.

(1) مصطفى فهمي (1995)، المرجع السابق، ص 45-46.

(2) نفس المرجع، ص 50-51.

(3) موسى جبريل وآخرون (1994): المرجع السابق، ص 89.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

### 2.2.6 البيئة الخارجية:

إن العامل ليس عضواً في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، ويقدر تغلبه أو نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها العمل<sup>(1)</sup>.

### 3.2.6 الحياة العائلية:

يؤكد جارسون أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادات معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة<sup>(2)</sup>.

### 4.2.6 الصحة النفسية:

للصحة النفسية علاقة وثيقة بالتوافق المهني، أي بكفاية العامل الإنتاجية، وعلاقاته الإجتماعية في مكان العمل، فالصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة إنما هي إلى جانب ذلك حالة تتميز بعلامات إيجابية إلى جانب هذه العلامات السلبية<sup>(3)</sup> فالتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، حيث أن تمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في تقدمه بالإنتاج، فكلما زاد التوافق المهني لدى العامل نمت صحته النفسية، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني<sup>(4)</sup>.

(1) محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق، ص 290.

(2) نفس المرجع، ص 401-402.

(3) عباس محمود عوض (1996): المرجع السابق، ص 47.

(4) كمال إبراهيم مرسى: المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1988، ص 142-

## الفصل الثاني: التوافق المهني

إن مصادر التوافق المهني كثيرة ومتعددة ولا يمكن إجمالها في هذا المقام فحسب، لذا أشرنا لأهم هذه المصادر نسبة لطبيعة تأثيرها في المنظمة، وقد قسمناها لمصادر تنظيمية التي تم تقسيمها إلى متطلبات فيزيولوجية تتعلق بالبيئة الفيزيولوجية التي يعمل بها الفرد ومتطلبات المهام التي تتعلق بواجبات ومهام الوظيفة في حد ذاتها، ومتطلبات الدور وأخرى عامة، فالمتطلبات الشخصية التي تتعلق بالفرد تلعب دورا مهما في تحقيق التوافق المهني فإشباع الفرد لمختلف حاجاته الفيزيولوجية والأمنية والاجتماعية وتحقيقه لذاته والإنجاز يجعل الفرد يشعر بنوع من التوافق العام في عمله وفي حياته، فلو أن العامل لم يشبع حاجاته الفيزيولوجية رغم أدائه عمله على أكمل وجه فإن ذلك ينعكس على توافقه مع عمله، لأنه مثلا وهو يؤدي عمله يفكر في طريقة أخرى يحقق بها حاجاته مما يجعله يشعر بنوع من الإغتراب في العمل من خلال شرود الذهن والخيال، وطبيعة جسم الإنسان ومظاهره الجسمية تساعد العامل في توافقه، حيث أن شعور الفرد بالرضا عن جسمه يؤثر في شعوره برضاه عن عمله، كما تؤثر الصحة الجسمية للعامل في توافقه مع عمله فالعامل المريض مرضا مزمنيا مثلا يشعر بنوع من سوء التوافق نتيجة المرض الذي يجعله لا يؤدي عمله بفعالية ووفق ما هو مطلوب منه، وهذا يؤثر على درجة توافقه، فصحة العامل تلعب دورا أساسيا في توافقه في مهنته، وللروح المعنوية للعامل دور أيضا جد مهم في توافقه، فالعامل عال الروح المعنوية تجده يعمل بكل قوته، مزاجه يجعله مستعدا للعمل، وعلى العكس من ذلك فالفرد الذي يعاني إحباط نفسي، لا يؤدي مختلف مهامه بدقة عالية كما هو مطلوب منه، كما أن المرونة لدى الفرد تلعب دورا هي الأخرى في تحديد توافق العامل مع عمله فالفرد المرن سريع في تقبل التغيرات التي تطرأ على حياته، وهو الحال نفسه بالنسبة للتغيرات التي تخص منظمته وعمله، مما يجعله مرنا لتقبل ذاته وعمله، ومنه توافقه في عمله، ويلعب ذكاء العامل أيضا دور في توافق العامل، فالفرد الذكي يستطيع أن يحل المشكلات التي تواجهه في عمله بسهولة مما يحقق له رضا عن عمله، وهو ما ينعكس على توافقه المهني، في حين أن العامل غير الذكي يتضايق من المشكلات التي تصادفه في عمله لأنها توقعه في موقف محرج الأمر الذي يجعله يكره عمله وغير راض عنه، كما أن شعور العامل بعدم الملل والروتين في العمل يجعله يعمل وهو شغوف لأداء عمله ومنه نجده مرتاح في عمله ومنه متوافق مهنيا مع عمله، في حين أن العامل الذي يتمتع بصحة نفسية

## الفصل الثاني: التوافق المهني

سليمة تؤهله أن يمتلك قدرة على التغلب على مختلف الصعوبات والمشاكل التي تواجهه في العمل، وبالتالي يستطيع تحقيق توافقه من خلال التغلب على هذه العوائق والصعوبات لبلوغ درجة من التوافق والإستقرار في العمل، ولا يكون ذلك إلا بأن يكون لدى الفرد تقبل واضح لذاته، وإدراكه لنفسه إدراكا حقيقيا يترجم أكيد في تحسين توافقه ورضاه عن عمله، ويمكن أن نعتبر إتخاذ الفرد لأهداف واقعية يمكنه تحقيقها مصدرا مهما في توافقه المهني، حيث أن الطموح الزائد للفرد ورغبته في تحقيق أهداف غير واقعية يجعله يعيش صراعا داخليا مع ذاته، والذي يؤدي لا محالة إلى خيبة أمل في عدم تحقيق الأهداف المرجوة، والذي يؤثر على توافقه المهني، فلا يعقل مثلا أن يكون عامل بسيط تمنعه القوانين من تقلد مناصب إدارية معينة أن يطمح لها، فذلك ينمي لديه شعورا بغربة الذات في العمل الذي يؤديه، ذلك أنه لم يكن واقعا في وضع الأهداف التي تتفق وقدراته ومؤهلاته وتتماشى والقوانين التي تسير عليها المنظمة التي يعمل بها.

في حين أن المتطلبات الفيزيولوجية كأحدى المصادر التنظيمية، هي الأخرى تلعب دورا في تحقيق توافق العامل مع عمله، من خلال توفير المؤسسة لمختلف شروط العمل خاصة المادية منها كالإضاءة والحرارة المناسبة والتهوية اللازمة التي من شأنها خلق نوع من التوافق بين العامل وبيئته الفيزيائية التي يعمل بها، ومنه تحقيق التوافق المهني لديه برضاه عن الظروف التي يؤدي فيها عمله، إذ نلاحظ أنه غالبا ما يطالب العمال بتحسين ظروف العمل لأنها تضايقهم وتشعرهم بنوع من سوء التوافق في العمل، إضافة لطبيعة الآلات التي يستعملها العامل، فحسن إستخدامها بالشكل الصحيح بقدر ما يساهم في سلامته وأمنه الصناعي بقدر ما يحقق نوع من التوافق المهني، كما يلعب نظام المؤسسة بما يتضمنه من مختلف اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي، وتطبيق مختلف هذه القوانين يساهم في تأقلم العامل مع منظمته، فيتوافق مهنيا وإداريا مع منظمته، وذلك بالتمكن من المعرفة الدقيقة لطبيعة هذا النظام، ما يجعل العامل واعيا بما يقوم به، كما أن المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يساهم في عملية التوافق حيث أنه إذا كان الجو المناخي متوتر في المؤسسة، فإن ذلك ينعكس بطريقة مباشرة على الأفراد العاملين فيها، وهذا ما جعل المنظمات اليوم تهتم بتحسين المناخ التنظيمي بالقيام بالدراسات والبحوث ومعالجة المشكلات لتجنب التوتر داخل

## الفصل الثاني: التوافق المهني

المؤسسة الذي ينعكس على توافق العمال ومنه على أدائهم، وبشكل ملاحظ على الأداء العام للمنظمة.

وتتمحور متطلبات المهام كمصدر من مصادر التوافق المهني في علاقات العمل والتغير التكنولوجي والكفاية في العمل، المسؤولية عن العمل، والتي تلعب داخل المؤسسة دورا كبيرا في تحديد التوافق المهني، فعلاقات العامل سواء مع رئيسه أو زملائه أو مع عمله أي رضاه الذاتي عن عمله تؤثر في درجة توافقه مع عمله، بإعتبار أن البيئة التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة تتطلب نوعا من الإتصال الداخلي بين مختلف العمال سواء كانت هذه الإتصالات رسمية أو غير رسمية، فهي تؤثر في زيادة توافقهم إذا كانت جيدة، إضافة إلى أن التوافق المهني يتطلب أيضا توافق العامل مع مختلف اللوائح والتنظيمات والقوانين التي تؤثر المؤسسة، لقبوله للعمل وفق هذه القوانين واللوائح بشكل بالنسبة للفرد عاملا مهما في تحقيق توافقه المهني، كما أن التغير التكنولوجي الذي تتعرض له حياة الأفراد يمكن أن يكون عاملا لتوافق العامل من خلال تطوير وسائل الإنتاج التي تسهل على الفرد عمله بإستثمار الوقت والجهد وهو ما يجعله متوافقا في عمله إذا واکب هذا التغيير ولم يقاومه، حيث أن التلاؤم بين العامل والآلات أو الأدوات المستخدمة في عمله يعد داعما أساسيا لتحقيق توافقه مع عمله، فكلما كان العامل متمكن من إستخدام آله بالشكل الدقيق يجعله ذلك يؤدي عمله وفق ما هو مرجو منه وهو ما يشعره بنوع من تحقيق الذات الذي يترجم في رضاه عن عمله وتوافقه مع آلاته، ولعل نظرة العامل لعمله ومشاركته في إتخاذ القرارات أو إدارة المنظمة تحقق نوع من توافقه، فالنظرة الشخصية للعامل وإحترامه لعمله وتقديسه يجعله يعمل وهو مدفوع ذاتيا نحو عمله الذي يحقق توافقه، فتوافق العامل مع عمله يتضمن توافقه مع مهنته أولا أي قبوله لعمله ورضاه عنه والذي لا يتأتي إلا بإختيار الفرد المناسب ووضعه في المكان المناسب أو عن طريق عملية التوجيه المهني فنجاح التوجيه يعني نجاح الفرد في مهنته وعمله ومنه توافقه مع العمل الذي يؤديه، أما الكفاية في العمل التي ترتبط بقدرات الفرد وإستعداداته فحسن إستخدامه لما يمتلكه من قدرات وإستعدادات يمكنه من إستغلال ما بداخله من طاقات، مما يجعله يحقق قدرا من أهدافه في العمل كالترقية مثلا، الأمر الذي يشعره بتحقيق الذات، مما يجعله راض عن ما حققه في عمله وهو يدعم توافقه المهني

## الفصل الثاني: التوافق المهني

ولعل شعور العامل بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه يجعله يعمل جاهدا لأداء عمله، فالفرد المتمتع بحس المسؤولية يكون أكثر توافقا لأنه يواجه مشاكله وما يواجهه من صعوبات حيث يتحمل كامل مسؤولياته في العمل، على العكس من المستهتر وغير المسؤول الذي تجده يتهرب من مسؤوليات عمله، وهو ما يضعه في دائرة سوء التوافق المهني.

إن مختلف المصادر التي ذكرناها أنفا تلعب دورا محددًا في تحديد التوافق المهني لدى العامل، لكن درجة تأثير هذه المصادر تختلف من فرد لآخر نتيجة الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد، كما تختلف من منظمة لأخرى نظرا لطبيعتها وحجمها وكذا نوعية الأعمال التي تقوم بها هذه المنظمة، وقد نجد هذه المصادر مجتمعة لدى فرد كما قد نجدها متفرقة حيث تؤثر كلها في توافق العامل، لكنها تختلف في درجة التأثير، فالمتطلبات الشخصية والفيزيولوجية ومتطلبات المهام كمصادر تنظيمية للتوافق المهني تختلف من منظمة لأخرى ومن فرد لآخر، وكذا من باحث لآخر.

إضافة للمصادر التنظيمية هناك مصادر عامة تلعب هي الأخرى دورا بارزا في تحديد التوافق المهني لدى العمال، كالحياة العائلية ذلك أن العامل وهو يؤدي عمله بهدف تحقيق أهداف ذاتية وأخرى تتعلق بعائلته والتي ترتبط بتوفير مستلزماتهم ومتطلباتهم الحياتية، ولأنه فرد من العائلة فهو بقدر ما يؤثر فيها يتأثر بها مما يجعل حدوث أي خلل في حياته العائلية ينعكس على عمله ومنه على توافقه المهني، والصحة النفسية تلعب هي الأخرى دورا في تحقيق التوافق المهني لأن شخصية الفرد وصحته النفسية تؤثر في توافقه العام وكذا في توافقه المهني الذي هو جزء لا يتجزأ منه، والبيئة الخارجية بمختلف ما تشهده تؤثر في توافق العامل، وتعتبر عاملا مهما للتوافق المهني لأن العامل لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن مجتمعه الذي يؤثر فيه، فمخالفته مثلا لمجتمعه وعمله في عمل غير مقبول إجتماعيا يشعر العامل بنفور المجتمع منه بسبب عمله وهو ما يظهر جليا في توافقه ورضاه عن عمله فالعامل مثلا الذي يعمل في مكان لإنتاج الخمور ونظير القيم الدينية والإجتماعية التي تتنافى وطبيعة هذا العمل، تجعل من الفرد الذي يؤديه يشعر بسوء التوافق المهني بسبب العمل الذي يقوم به والذي يتعارض مع قيمه، كما أن وسائل الإعلام و الإتصال هي في حد ذاتها عامل من عوامل التوافق المهني خاصة إذا أدت الدور الإيجابي المرجو منها في تربية

## الفصل الثاني: التوافق المهني

الأطفال تربية سليمة، ومنه تعزز توافقهم العام وتوافق العمال من خلال توعيتهم بأهمية العمل ودوره في بناء الإقتصاد وزرع الثقافة الوطنية في العمل أو ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمي، وباعتبار الفرد ابن بيئته فهو يؤثر ويتأثر بها، وبالتالي تعد البيئة الخارجية عاملا مهما في التوافق المهني.

وما يمكننا قوله في هذا الإطار أن مختلف المصادر التي أشرنا إليها لا يمكن أن تؤثر كل واحدة على حدا في التوافق المهني، ذلك أنها متداخلة ومتشابكة فيما بينها، كما أنها تختلف من حيث درجة تأثيرها من فرد لآخر ومن عمل لآخر ومن مجتمع لآخر، مما يجعل الإهتمام بها جميعا وفي نفس الوقت أمر ضروري لكل دراسة تهتم بالتوافق المهني والعوامل التي تؤثر فيه.

### 7. الآثار والنتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني.

#### 1.7 سوء التوافق المهني ومظاهره:

إن سوء التوافق المهني ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة التحقيق، أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع، وكثير من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعا بالكلية، وعلى أي حال، فإن خفض التوتر غير المرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق إذن فسوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا مناسباً لمشاكله وإرضاء موقفا لحاجاته، ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية<sup>(1)</sup>.

فسوء التوافق المهني هو "عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الإجتماعية أو لهما جميعا مما يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنه منها"<sup>(2)</sup>.

ويرى حامد عبد السلام زهران أن سوء التوافق المهني يشاهد مع ظروف العمل أو مع رفاق العمل أو عدم الرضا المهني بصفة عامة، وعدم الرضا عن الدخل أو التأثير السيئ لنوع العمل على الصحة العامة، وينتج عن ذلك عدم الإستقرار المهني، وترك العمل أو

(1) فرج عبد القادر طه (1992): المرجع السابق، ص 37.

(2) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 167.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

تغييره أو هجره والتحول إلى أعمال أخرى، ونتيجة لعدم الإستقرار المهني يحاول الفرد الدخول في مهنة أو مهن أخرى و تتعدد مهنة<sup>(1)</sup>.

أما مظاهر سوء التوافق المهني كما أشار إليها كامل محمد محمد عويضة فهي<sup>(2)</sup>:

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله.
- إساءة إستخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام.
- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتقله من عمل لآخر.
- يبدو على العامل أعراض اللامبالاة والكسل.
- صبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
- إسراف العامل في الشكوى وتبدوا عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع وعدم الإنصياع لهم.
- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمال على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل.
- نقص في كفاية العامل وقدراته وإستعداداته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه أو لعدم تدريبه التدريب المناسب لأداء العمل أو من إعتلال صحته النفسية.
- عيب في البيئة المادية والإجتماعية.

(1) حامد عبد السلام زهران: المرجع السابق، ص 167.

(2) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 167-168.

### 2.7 الآثار والنتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني:

باعتبار أن كل منظمة تهدف إلى تحقيق التوافق المهني للأفراد العاملين بها، بهدف ضمان فعالية أداء الأفراد ورفع الكفاية الإنتاجية للمنظمة، وهو ما يعد دليل قاطع أن لسوء التوافق المهني العديد من الآثار والنتائج سواء على الفرد أو المنظمة التي يعمل بها تخشى المنظمة حدوثها، لأنها بقدر ما تمس الفرد فإنها تسري إلى الأداء العام للمنظمة بشكل واضح، وسنحاول تبيان ذلك بالإشارة لأهم هذه النتائج المترتبة، الفردية منها التي تظهر على الفرد والتنظيمية التي تمس جماعة من الأفراد والمنظمة عينها.

#### 1.2.7 الآثار والنتائج الفردية:

من بين أهم الآثار والنتائج التي تمس الفرد جراء سوء التوافق المهني، نذكر ما يلي:

##### 1.1.2.7 مدى إستمتاع الفرد بعلاقات إجتماعية:

إن بعض الأفراد أقدر من غيرهم على إنشاء علاقات إجتماعية، وعلى الإحتفاظ بالصدقات والروابط المتينة في المجموعات التي يتصلون بها، وتعتبر هذه العلاقات سندا وجدانيا هاما، ومقوما أساسيا من مقومات الصحة النفسية.

#### 2.1.2.7 الأعراض الجسمية:

في بعض الأحيان، يكون الدليل الوحيد على سوء التوافق هو ما يظهر في شكل أعراض جسمية مرضية، فالطب السيكوماتي النفس جسمي، يؤكد لنا كثيرا من الإضطرابات الفسيولوجية تكون أساسا من الإضطراب في الوظائف النفسية.

#### 3.1.2.7 الإضطرابات النفسية:

وتقسم هذه الإضطرابات التي تمس توافق العامل إلى قسمين هما الذهان والعصاب، وإن كان مصطلح الذهان Psychoses يشير إلى الإضطرابات النفسية الشديدة التي تؤدي إلى خلل عقلي خطير، وشخصية مفككة الأوصال، وأبرز صفات الذهان تشويه الحقائق ونقص البصيرة، والفوضى الشديدة و الحادة في السلوك العام للشخص، أما العصاب Neurosis فهو شكل من أشكال سوء التوافق بلغ درجة واضحة من الشدة والأثر، حيث يؤثر في سلوك الفرد، ويؤذي صحته وكفايته الإنتاجية، وفائدته في المحيط الذي يعيش فيه، من غير أن

## الفصل الثاني: التوافق المهني

يجعله عاجزا عن الإنتاج، أو فاقدًا لصلته مع المحيط، وتشمل فئة العصاب القلق Anxiety والإكتئاب Depression والأمراض السيكوماتية Psychosomatic Diseases وإضطراب الوظائف الإجتماعي Social Dysfunction<sup>(1)</sup>.

### 2.2.7 الآثار والنتائج التنظيمية:

من بين أهم الآثار والنتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني التي ترتبط بالمنظمة نشير لما يأتي:

#### 1.2.2.7 دوران العمل:

يقودنا التفكير المنطقي إلى إفتراض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله، زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل إحتمال تركه للعمل بطريقة إختيارية، ولقد أجريت العديد من الدراسات لإختبار صحة هذا الفرض، وقد أظهرت كل تلك الدراسات بدرجات متفاوتة أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى أنه كلما إرتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الإنخفاض.

#### 2.2.2.7 الغياب:

نستطيع أن نتصور أن العامل يتخذ قرارا يوميا بما إذا كان سيذهب إلى العمل في بداية اليوم أم لا، ولاشك أن العامل المحدد لنوع القرار هو الفرص البديلة المتاحة للعامل إذا قرر عدم الذهاب إلى العمل، فإن كانت هذه الفرص مغرية ولها الأفضلية لدى العامل، فسوف يتغيب عن العمل والعكس صحيح، ومن العوامل الأساسية التي يمكن الإعتماد عليها في عملية التنبؤ بحالات الغياب عن العمل، الرضا عن العمل، والفرص هنا أنه إذا كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل، فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح من هذا التحليل نستطيع إفتراض وجود علاقة سلبية بين درجة الرضاء عن العمل وبين معدلات الغياب، وقد أثبتت الدراسات صحة هذا الفرض، ففي دراسة أجريت عام 1955

(1) أحمد عيد مطيع الشخانة: التكيف مع الضغوط النفسية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 62-51.

## الفصل الثاني: التوافق الممنهي

وجد الباحثون أن معامل الارتباط بين الرضا عن العمل ومعدلات الغياب في شركة أنترناشيونال هارفستر يصل إلى 0.52 وفي دراسة أخرى تبين أن معامل الارتباط هو 0.38<sup>(1)</sup>.

### 3.2.2.7 حوادث العمل:

إن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل، إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله، وبالتالي إنعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا وبين معدلات حوادث العمل والإصابات في العمل، وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله، تجده أقرب إلى الإصابة، إذ أن ذلك هو سبيله إلى الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه، ولكن هذا التفسير غير مقبول من بعض الكتاب لذا نجد فروم، يرجح الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس، وأيا كان التفسير فإن البحوث تدل على وجود تلك العلاقة السلبية بين نسبة الحوادث والإصابات، ودرجة الشعور بالرضا عن العمل.

### 4.2.2.7 أداء العمل:

إن المبدأ الأساسي الذي يتخلل فلسفة العلاقات الإنسانية هو أن هناك علاقة إيجابية بين الشعور بالرضا عن العمل وبين معدلات الأداء، بل إن الهدف الذي ترمي إليه هو زيادة الإنتاجية عن طريق زيادة رضا العامل عن عمله، فالدراسات التي أجريت بواسطة البحوث الاجتماعية التابعة لجامعة ميتشجان تلقي بعض الشك حول صحة هذه العلاقة، ففي بعض الدراسات لم يستدل على وجود أية فروق في معدلات الرضا عن الأجر، أو مركز العمل الاجتماعي، أو الزملاء بين مجموعات العمال ذوي الإنتاجية العالية ومجموعات العمال ذوي الإنتاجية المنخفضة، وكان رأي بريفلد وكروكت بعد أن قاما بإستعراض شامل لكل ما كتب

(1) أحمد عيد مطيع الشخانة: المرجع السابق، ص 243-244.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

عن هذا الموضوع، أنه ليس هناك دليل قاطع على تلك العلاقة الإيجابية بين الروح المعنوية للعمال ممثلة في الشعور بالرضا عن العمل وبين إنتاجيتهم<sup>(1)</sup>.

### 5.2.2.7 إنعدام الرضا الوظيفي:

وقد أشار شافر Shaffer أن العمل الذي يبعث على الرضا، بمعنى يحقق للفرد رضا عن عمله، هو من الأمور الهامة التي يكون لها تأثير طيب على صحته النفسية، وبالتالي يساعد الفرد على تحقيق التوافق الحسن .

### 6.2.2.7 الكفاية في العمل:

تعتبر قدرة الفرد على العمل والإنتاج والكفاية فيها وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملاً فنياً، تتاح له الفرصة لإستغلال كل قدراته، وتحقيق أهدافه الحيوية كل ذلك يحقق له الرضا والسعادة النفسية<sup>(2)</sup>.

## 8 . إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني :

هناك العديد من الإستراتيجيات التي قد يلجأ إليها الفرد أو المنظمة في سبيل تحقيق التوافق المهني للعامل، وسنقوم بعرض أهم هذه الإستراتيجيات التي يمكن بواسطتها التعامل مع سوء التوافق المهني، وبالتالي الوصول إلى توافق العامل مع عمله، ويمكن رصد أهم هذه الإستراتيجيات في الشكل رقم (19)، وسنقوم بعرض هذه الإستراتيجيات فيما يأتي:

**1.8 الإستراتيجيات الفردية:** نقصد بالإستراتيجيات الفردية هي تلك الأساليب والطرق التي يلجأ إليها الفرد ويتبعها للتعامل مع سوء التوافق المهني، والتي سنشير إلى أهمها فيما يأتي:

### 1.1.8 الإسترخاء:

يعتبر التدريب على الإسترخاء العضلي العميق من الأساليب المناسبة في ضبط الإنفعالات، فالإسترخاء هو وسيلة ناجعة لخفض القلق والتوتر وللوصول إلى حالة

(1) أحمد عيد مطيع الشخانية: المرجع السابق، ص 244-245.

(2) حسن أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي: التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص 60-62.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

الإسترخاء العضلي يجلس الشخص على مقعد مريح أو يستلقي على فراش أو سرير بحيث تكون أعضاء جسمه كافة في حالة من الإسترخاء دون أن يبذل أي جهد في رفع أي جزء من جسمه، ثم يقوم بحركات تتضمن شد كل مجموعة عضلية في جسمه إلى أن يشعر بالتوتر فيها، ثم يرخيها بعد ذلك بحيث لا يحس بأي توتر فيها مع تكرار هذه العملية عدة مرات<sup>(1)</sup>.

إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني.	
الإستراتيجيات التنظيمية.	الإستراتيجيات الفردية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإختيار والتوجيه المهني.</li> <li>▪ تحليل العمل.</li> <li>▪ تحليل الفرد.</li> <li>▪ التدريب المهني.</li> <li>▪ الإرشاد النفسي والاجتماعي.</li> <li>▪ الخدمات الإستشارية.</li> <li>▪ توفير بيئة عمل مناسبة.</li> <li>▪ تقوية علاقات العمل.</li> <li>▪ خلق المواءمة بين العامل والآلة.</li> <li>▪ الإهتمام ببيئة العمل الإجتماعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإسترخاء.</li> <li>▪ الضبط الذاتي.</li> <li>▪ مراقبة الذات.</li> <li>▪ ضبط المثيرات.</li> <li>▪ تعزيز الذات.</li> <li>▪ تقبل العامل لمهنته.</li> </ul>

شكل رقم (19) يوضح أهم إستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> موسى جبريل وآخرون (2008) : المرجع السابق، ص 184.

<sup>(2)</sup> تم إنجاز هذا الجدول من قبل الباحث اعتماداً على المصادر السابقة.

## الفصل الثاني: التوافق الممنوع

### 2.1.8 الضبط الذاتي:

يتطلب التوافق في كثير من الأحيان مقاومة إغراء القيام بسلوك معين قد يكون ممتعا في اللحظة الراهنة، ولكن تترتب عنه نتائج ضارة بالنسبة للصحة النفسية ويتألف الضبط الذاتي من الإستراتيجيات الثلاث التالية:

**1.2.1.8 مراقبة الذات :** أي ملاحظة الأفكار والمشاعر والتصرفات المطلوب وضعها تحت الضبط، فمثلا إذا كان السلوك المطلوب ضبطه هو التدخين فتعني مراقبة الذات ملاحظة الظروف التي يدخل فيها الفرد والظروف التي يمتنع فيها الفرد عن التدخين والكيفية التي يدخل بها.

**2.2.1.8 ضبط المثيرات:** أي ترتيب سوابق السلوك من أجل خفض احتمال السلوك موضوع الضبط، أو زيادة احتمالها، فإذا كان المقصود هو خفض التوتر، فقد أظهرت مراقبة الذات أن التدخين يزداد في حالات شرب الشاي أو القهوة، ويقل في أثناء المشي فإن ضبط المثيرات يتم عن طريق التقليل من شرب الشاي أو القهوة أو الزيادة في المشي.

**3.2.1.8 تعزيز الذات:** أي تقديم التعزيز الإيجابي للذات بعد ظهور الإستجابة المطلوبة فإذا قرر الشخص أن يقلل عدد السجائر التي يدخنها عن طريق ضبط المثيرات على النحو الذي أشرنا إليه، فهو يعزز ذاته لكل نجاح يصل ويتم تعزيز الذات عن طريق العبارات أو الجمل الذاتية التي يستخدمها الفرد في الحديث مع نفسه مثل "رائع، لقد نجحت في ذلك" كما يمكن أن يعزز الفرد نفسه ماديا بتناول طعام معين يحبه أو شراب أو بقضاء بعض الوقت في نشاط يميل إليه<sup>(1)</sup>.

### 3.1.8 تقبل العامل لمهنته:

لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا إختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله وإستعداداته، وكذلك مع سماته الشخصية، وهذا ما يؤدي إلى شعوره بالرضا عن عمله ومنه توافقه<sup>(2)</sup>.

(1) موسى جبريل وآخرون (2008): المرجع السابق، ص 186.

(2) حمدي ياسين وآخرون: المرجع السابق، ص 22.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

**2.8 الإستراتيجيات التنظيمية:** وهي تلك الطرق التي تلجأ إليها المنظمات في سبيل تحقيق توافق مهني لعمالها، إذ تكون خاصة بالمنظمة في حد ذاتها، حيث تسهر المنظمات على تطبيقها والإشراف عليها وتقييم مدى نجاحها، وأهم هذه الإستراتيجيات:

### 1.2.8 إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه:

إن إختيار العمال لأداء الأعمال التي تتناسب وقدراتهم سوف تؤدي إلى توافق هؤلاء العمال مع في أدائهم لأعمالهم، كما أن عملية التوجيه التي تعتمد على طرق علمية تتواءم والتطورات التكنولوجية للآلات المستخدمة في العمل، من شأنها الإسهام بقدر كبير في توافق العامل مع عمله (1).

### 2.2.8 التدريب المهني:

إن التدريب الملائم هو أول خطوة أساسية لتحقيق السهولة في العمل والأمن والرضا فالشخص المؤهل تماما لعمل ما، قد يفقد كفايته لأنه لم يدرّب التدريب الصحيح على العمل المطلوب منه، فالتدريب يتضمن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن، فالعمال الذين يتلقون تدريب منظم يتمكنون من أداء أعمالهم أداءا حسنا (2).

### 3.2.8 الإرشاد النفسي والإجتماعي:

يساعد الإرشاد النفسي العامل عن طريق تشجيعه والتعبير عن إنفعالاته لإستخراج المشاعر السلبية كالعداء والغضب والمؤثرات والدوافع العدوانية، والإرشاد النفسي لا يتوقف عند مساعدة العامل على معالجة مشكلاته بنفسه فحسب، بل يجعله أكثر قدرة على معالجة مشكلاته اللاحقة بطريقة طبيعية بدون الحاجة إلى المساعدة أي التنمية الشخصية الناضجة للعامل، حيث يتمكن من معالجة جميع مشكلاته بكفاية (3).

(1) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 171.

(2) مصطفى فهمي (1978): المرجع السابق، ص 210-211.

(3) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 171.

### 4.2.8 تحليل الفرد:

يقتضي التوافق المهني دراسة كل فرد دراسة وافية شاملة، وكذلك دراسة المهنة أو العمل الذي يميل إليه أو رشح نفسه له أو يرجى نقله أو ترفيقه إليه، ويقصد بالدراسة الشاملة للفرد تقدير ما لديه من قدرات وسمات مختلفة جسمية وحركية وحسية وعقلية وخلقية واجتماعية مع مراعاة ما لديه من ميول وقدرات وإستعدادات<sup>(1)</sup>.

### 5.2.8 تحليل العمل:

يتطلب التوافق المهني بين العامل والعمل مراعاة مقتضيات هذا العمل كالناحية الجسمية والصحية والإستعدادات والميول ونوع التعليم، والمهارات والصفات المزاجية، وتحصل هذه المعلومات عن طريق تحليل العمل، فتحليل العمل هو الأساس الذي يقوم عليه تكييف العمل للعامل أي تكييف الآلات حتى يسهل عليه إستخدامها<sup>(2)</sup>.

### 6.2.8 الخدمات الإستشارية:

قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة، فإذا لم يستطع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكيف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج لخبرة لأشخاص يتخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها.

### 7.2.8 توفير بيئة مناسبة للعمل :

إن توفير بيئة مناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية وبعده أدني من المجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة، بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيائية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء، كما أن الإهتمام بالعلاقات الإنسانية ومعاملة العمال في المناسبات وطرق الإدارة الديمقراطية وغيرها، يضيف مناخ عمل مناسب ويسهم أيضا في حل مشكلات سوء التوافق<sup>(3)</sup>.

(1) مصطفى فهمي (1978): المرجع السابق، ص 187-189.

(2) نفس المرجع، ص 211-213.

(3) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 172

## الفصل الثاني: التوافق المهني

### 8.2.8 تقوية علاقات العمل: وتتضمن النقاط الآتية:

**1.8.2.8 تقوية علاقة العامل بمؤسسته:** فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل وهذا بأن يكون في المؤسسة الإنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية، والتي من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم، وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

**2.8.2.8 خلق الإنسجام بين العامل وعمله:** فالتوافق إذن علاقة ديناميكية بين العامل وعمله، الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء، فإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنياً للعامل فعلينا بتقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ولن يتم ذلك إلا من خلال الإعتبارات التالية:

- أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الإحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود والدفء.
- أن يكون للعمال حضور وتمثيل قوي في مجلس الإدارة والنقابة حتى يشعرون بذاتهم ويقوي إنتمائهم للعمل.
- عدم تنفيذ لوائح وقوانين الشركة تنفيذاً حرفياً، وإنما لا بد من تلمس روح هذه القوانين والعمل من خلالها فمرونة تطبيق اللوائح مطلوبة.
- أن يسلك رئيس العمل سلوكاً مثالياً يحتذي به، فيقدم للمرؤوسين النماذج السلوكية التي ينبغي أن يسلكوها.
- فتح أبواب الترقى أمام العاملين، فهذا من شأنه أن يعاونهم على النمو المهني، وأن يعود بالخير على العاملين وأرباب العمل.

**3.8.2.8 تقوية علاقة العامل بزملائه:** ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني، وهذا يدعونا للتوصية بتقوية أجواء العمل من المنافسة المذمومة، فعلاقة العامل بزملائه تعتمد على إعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة، فضلاً عن إثراء الحياة الإجتماعية داخل

## الفصل الثاني: التوافق المهني

المؤسسة الإنتاجية، ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها بالرحلات والحفلات والمسابقات الإجتماعية والرياضية.

### 9.2.8 خلق الموازنة بين العامل والآلة:

وهذا يكفل لنا أمنا صناعيا ونفسيا جيدا، كما يعمل على تقوية التوافق المهني، فتعامل الفرد مع الآلة يحتاج من المؤسسة إلى تدريب جيد حتى تضمن تقليل الإصابات والحوادث عملا بالحكمة القائلة "إن زيادة العرق أثناء التدريب يؤدي إلى تقليل الإصابات أثناء العمل".

### 10.2.8 الإهتمام بالبيئة الإجتماعية للعمل:

إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط، إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالإنتاج الحيوي والوسط الإجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلا عن أن رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة وخارجها، وأن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل إجتماعية أخرى خارج المؤسسة، ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في باقي مجالات التوافق وفروعه المختلفة، وبإختصار إن مشكلات العامل داخل المصنع قد تكون من داخل المصنع أو خارجه، وحتى يخلق توافقا مهنيا جيدا للعامل علينا أن نحل مشكلات العاملين على المستويين الداخلي والخارجي<sup>(1)</sup>.

لكي تحقق المنظمات التوافق المهني لعمالها، تنهج عدة إستراتيجيات تنظيمية وشخصية في سبيل الوصول إلى درجة معينة من توافق الفرد في مهنته، وإن رصدنا أهم هذه الإستراتيجيات بداية بالإستراتيجيات الفردية التي يقوم بها الفرد ذاته، متمثلة في الإسترخاء والضبط الذاتي (مراقبة الذات، ضبط المثيرات، تعزيز الذات)، تقبل العامل لمهنته والإستراتيجيات التنظيمية التي تهتم بها المنظمات، متمثلة في الإختيار والتوجيه المهني تحليل العمل، تحليل الفرد، التدريب المهني، الإرشاد النفسي والإجتماعي، الخدمات الإستشارية، توفير بيئة عمل مناسبة، تقوية علاقات العمل، خلق الموازنة بين العامل والآلة، الإهتمام ببيئة العمل الإجتماعية.

(1) حمدي ياسين وآخرون: المرجع السابق، ص 21-23.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

إن مختلف هذه الإستراتيجيات سواء الشخصية أو التنظيمية قد تقوم بها المنظمة كل على حدى، كما قد تستخدمها جميعا أو تستعمل إستراتيجيات معينة دون غيرها، تبعا لطبيعة المنظمة ونوعها، وكذا طبيعة أفرادها والأعمال التي يؤدونها، ويبقى تحديد فعالية هذه الإستراتيجيات ومدى صلاحيتها لمنظمة دون غيرها، أمر يحدده المختصون والخبراء والدارسون، وليس أمر عشوائي، وإن كان لكل إستراتيجية معينة سبق ذكرها فعالية خاصة لا توجد في غيرها فالإستراتيجيات الشخصية مثلا تخص الفرد دون المنظمة، فإسترخاء الفرد مثلا يخفف الضغوط لدى العامل، ويمنحه راحة جسدية ونفسية تدفعه للعمل من جديد، لذا فهو وسيلة فعالة للتوافق المهني والتخلص من سوء التوافق المهني، والضبط الذاتي للفرد هو الآخر وسيلة للتعامل مع سوء التوافق المهني، فالعامل الغير متوافق مهنيا يلجأ لضبط ذاته سواء بمراقبتها أو ضبط المثيرات الداخلية التي تثيره، أو تعزيز ذاته، مما يحفز العمل ويجعله مستقرا في عمله، راض عنه متوافق مهنيا داخل العمل، كما أن تقبل العامل لمهنته يعد إستراتيجية جد فعالة لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن ذلك القبول الشخصي للفرد لعمله يجعله راض عنه ويسعى بذلك بكل الطرق لتأدية عمله وفق ما هو مطلوب منه، وكذا إلى تحقيق التوافق المهني الذي سيكون هدفا له.

في حين أن الإستراتيجيات التنظيمية تمس المنظمة بالدرجة الأولى، وهي عمليات تقوم بها المنظمة بشكل مستمر أو مؤقت، فمثلا عملية إختيار الفرد المناسب ووضعه في المكان المناسب يساهم في الحد من سوء التوافق المهني، فعندما تكون قدرات وإستعدادات ومؤهلات الفرد تتناسب والوظيفة التي يشغلها يجعله ذلك متوافقا مع عمله، ويستطيع أن يتخطى مختلف المشاكل والصعوبات التي قد تقف عائقا أمامه وهو يؤدي عمله، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تحليل العمل الذي يمكننا من معرفة تلك الشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة، أي مختلف ظروف العمل والقدرات والميول والإتجاهات الخاصة بالعامل، وهذه المعرفة تمكننا من التحديد الدقيق للعمل، الأمر الذي يجنبنا سوء التوافق المهني، وكذا تحليل الفرد الذي يمكننا بواسطة الإختبارات من قياس مختلف صفات الفرد وقدراته وإستعداداته ومعرفة طبيعة شخصيته وميوله وإتجاهاته، وبعد تحليل العمل وتحليل الفرد يأتي هنا دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم الذي يقوم بعمل مطابقة بين تحليل الفرد وتحليل

## الفصل الثاني: التوافق المهني

العمل، لمعرفة ما إن كان الفرد المتقدم لشغل الوظيفة تتلاءم قدراته وإستعداداته مع ما يتطلبه العمل، ومنه ضمان فعالية الأداء لديه، فيرضى بذلك عن عمله ويجعله متوافقا مهنيا هو وعمله، والتدريب المهني كإستراتيجية للتعامل مع سوء التوافق المهني، هي جد فعالة حيث أن من بين أهم أهداف التدريب تحقيق مستوى معين من توافق العامل مع وظيفته فخضوع العامل لجملة من التدريبات التي تتعلق بوظيفته الحالية أو التي سيشغلها لاحقا، من شأنها أن تحقق له توافق في العمل وإستقرار فيه.

وتقدم بعض المنظمات إستشارات نفسية وإرشاد نفسي وإجتماعي لعمالها بهدف تحقيق التوافق المهني للعمال، وتكون الإستشارات على شكل نصائح وإرشادات للعمال سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارج العمل، والتي يطلب من العمال إتباعها من أجل التخلص من مجمل المشاكل التي يعترضونها ويتغلبون عليها، أما الإرشاد النفسي والإجتماعي فإنهما يهدفان إلى خلق نوع من الدافعية لدى العمال للعمل، فعملية الإصغاء التي يقوم بها الأخصائي النفسي للعمال من شأنها التقليل من عمليات سوء التوافق المهني، كما أن حرص المنظمة على توفير البيئة المناسبة للعمل، وتقوية علاقات العمل، وخلق المواءمة بين العامل والآلة، وكذا الإهتمام ببيئة العمل الإجتماعية كلها إستراتيجيات تسعى من خلالها التعامل مع سوء التوافق المهني، فالعامل الذي يعمل في ظروف عمل جيدة ومواتية يكون أكثر توافقا من الذي يعمل في بيئة غير مناسبة، حيث تلعب البيئة دورا مهما في رضا العامل على عمله وفي توافقه، سواء البيئة الفيزيائية للعمل أو البيئة الإجتماعية المحيطة بالعمل، فعدم توفر مثلا وسائل العمل المتطورة قد يجعل العامل لا ينجز عمله في الوقت المحدد مما قد يشعره بنوع من الإحباط أو القلق الذي يترجم في سوء توافقه المهني، وسوء توافق العامل في حياته الزوجية مثلا يؤثر لا محالة على توافقه في العمل، بإعتباره كل متكامل، والعامل أيضا الذي له علاقات عمل جيدة في العمل سواء بينه وبين رئيسه أو بينه وبين زملائه وبينه وبين عمله، يجعله واثقا وهو يؤدي عمله، حيث لا يشعر بأي نوع من الإغتراب المهني في عمله، مما يحسن توافقه داخل العمل، أما خلق المواءمة بين العامل والآلة، وما يصطلح عليه في علم النفس العمل والتنظيم الأرخنوميا التي تهدف لتكييف المحيط العملي للإنسان، فتوافق العامل مع آله يسهم أكيد في التوافق المهني بشكل عام، فعندما تكون الآلة أرغنومية، أي أنها

## الفصل الثاني: التوافق المهني

مواتية لقدرات الإنسان ويستطيع إستعمالها بشكل صحيح، ذلك يجعل عمله يتميز بالدقة والفعالية والأمن والسرعة، فيرضى عن عمله رضا كاملا، ومنه يتوافق مع عمله.

إن الأخذ بهذه الإستراتيجيات سواء الشخصية أو التنظيمية من طرف الفرد أو المنظمات لا بد أن يحدد بشكل دقيق أي إستراتيجية تصلح لكل حالة تعيشها المنظمة، وكذا درجة سوء التوافق المهني فيها، لأن عملية التطبيق تتطلب تفاعل كبير بين الخبراء والمختصين في هذه الإستراتيجيات وأصحاب المنظمة، من أجل تأكيد فعالية هذه الإستراتيجيات وقيامها بالدور المنوط بها لا غير، فقد نأخذ في منظمة بكل هذه الإستراتيجيات ونطبقها دفعة واحدة كما قد نطبقها على مراحل أو نأخذ بإستراتيجية دون الأخرى، وكل ذلك يرجع لعد إعتبرات يجب مراعاتها من طرف جل المنظمات كطبيعتها ونوعها، ودراسة حالة المنظمة دراسة دقيقة، وإن كانت هناك بعض الإستراتيجيات التي يفضل أن تطبق دائما كتحليل العمل وتحليل الفرد والتدريب المهني والإختيار المهني، وهو ما تقوم به اليوم كبرى المنظمات التي تبغي الرقي والتطور والنجاح الدائم، إذ أن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من شأنه أن يضيع علينا الكثير من المتاعب والمشاكل التي نحن في غنى عنها.

### 9 . وسائل وتقنيات قياس التوافق المهني:

تختلف المقاييس التي تم الإعتماد عليها في قياس التوافق المهني، تبعا لإختلاف الأهداف المرجوة من كل الدراسات والأبحاث، وكذا لتباين طبيعة المهن المراد قياس التوافق المهني فيها، وسنشير لأهم الطرق التي تم بها قياس التوافق النفسي والتوافق المهني فيما يأتي:

#### 1.9 قائمة بل للتوافق:

أعد هذه القائمة بل Bell، وقد صدرت عام 1934، وقام بترجمتها وتقنينها على البيئة العربية محمد عثمان نجاتي عام 1960، وتتكون القائمة من 140 بندا يجاب عليها بنعم أو لا، وتقيس أربعة جوانب للتوافق هي: التوافق المنزلي والصحي والإجتماعي والإنفعالي وتحدد هذه القائمة المجال الذي يعاني منه الفرد، ومن الممكن إستخدام الدرجة الكلية التي

## الفصل الثاني: التوافق الممنّي

يحصل عليها الفرد للدلالة على درجة التوافق التام، وتتمتع القائمة بصدق وثبات جيدين حيث بلغ معامل الارتباط بين التوافق والنتيجة على إختبار ثيرستون للشخصية 0.94<sup>(1)</sup>.

### 2.9 مقياس كاليفورنيا للتوافق الشخصي والاجتماعي:

هذا المقياس هو لكلاارك وزملائه Clark 1940، وقد تضمن بعدين الأول التوافق الشخصي ويركز على مجالات الإعتماد على النفس والإحساس بالقيمة الذاتية والشعور بالحرية والإمتناع والتحرر من الميل إلى الإنفراد والخلو من أعراض الأمراض العصابية والبعد الثاني التوافق الاجتماعي، ويركز على المجالات كإتباع المستويات الاجتماعية وإكتساب المهارات الاجتماعية والتحرر من الميول القيادية للمجتمع والعلاقات في الأسرة والمدرسة والبيئة المحلية<sup>(2)</sup>.

### 3.9 قائمة هستون للتوافق الشخصي:

أعد لطلبة الثانوية والجامعة لقياس التوافق في ستة مجالات : التفكير التحليلي، الإندماج الاجتماعي، الإلتزان الإنفعالي، الثقة، العلاقات الشخصية، الرضا عن البيت، وقد عرب هذا المقياس في العراق إبراهيم يوسف المنصور سنة 1974<sup>(3)</sup>.

### 4.9 مقياس الكبيسي للتكيف الشخصي والاجتماعي 1988:

وقد تضمن هذا المقياس ستة مجالات على أساس ثلاث مجالات لبعد التكيف الشخصي وهي: تقدير الذات، إشباع الحاجات والأمراض العصابية، وثلاث مجالات لبعد التكيف الاجتماعي وهي: العلاقات الأسرية، والعلاقات الاجتماعية، والقيم والمعايير<sup>(4)</sup>.

(1) أحمد عيد مطيع الشخانية: المرجع السابق، ص 103.

(2) الخالدي أديب محمد: دراسة العلاقة بين التفوق العقلي وبعض جوانب التفوق الشخصي والاجتماعي لدى تلاميذ المدرسة الإعدادية العراقية، أطروحة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، 1972، ص 76-77.

(3) المنصور إبراهيم يوسف: إبتيان هستون المعرب للتكيف الشخصي، مركز البحوث التربوية والنفسية، بغداد، العراق، 1975، ص 7.

(4) الكبيسي عبد الكريم عبيد جمعة: قياس التكيف الشخصي الاجتماعي لدى الأحداث الجانحين وعلاقته بمعاملة الوالدين، أطروحة ماجستير، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 1988، ص 72.

### 5.9 طرق قياس التوافق المهني:

إنقسم الباحثون في قياسهم للتوافق المهني، فمنهم من يقيسه من خلال متطلباته كقياس القدرات والإستعدادات لدى العامل اللازمة لأداء العمل، ومنهم من يقيسه من خلال مظاهره كالروح المعنوية والعلاقات الإجتماعية والصحة النفسية، وثمة من يجمع بين هذين الأسلوبين، ففي دراسة أجراها محمود أبو النيل للتوافق المهني لعمال الصناعة، إستخدم محكات عديدة لقياس التوافق المهني وهي الإستعدادات والقدرات المتطلبة في العمل مثل الإستدلال الميكانيكي، والتجميع الميكانيكي، مهارة الأصابع والسرعة الحركية، والإدراكية والروح المعنوية، والعلاقات الإجتماعية السوسيوومترية، وبالرغم من هذا التنوع في الجوانب المقاسة تبقى حقيقة مؤداها أن التوافق ينعكس في النهاية في كل من الرضا والإرضاء<sup>(1)</sup>.

ويمكننا قياس التوافق المهني من خلال مقياس الرضا الإجمالي، مقياس الرغبات مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية، مقياس مقننة للغياب، الحوادث والتنقل، مخالقات النظام، الشكاوي، إستبيان عن التاريخ المهني، ويشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها، ومستوى كل منها وسبب تركه لها ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله<sup>(2)</sup>.

إن كل من المقاييس السابقة الذكر هي مقاييس خاصة بفئة دون غيرها، وتقيس مستوى من التوافق دون غيره، ذلك أن الإختلافات بين الأعمال والمهن تجعل من بناء إختبار أو مقياس وحيد لقياس التوافق المهني أمر غير ممكن، لأن جوهر المهام والوظائف والواجبات في كل عمل تختلف وتتميز من مهنة لأخرى.

إضافة إلى أن كل مقياس هو خاص ومركز على جانب دون آخر، فقائمة بل مثلا هي خاصة بالتوافق العام من خلال قياس التوافق المنزلي والصحي والإجتماعي والإنفعالي، أما مقياس كاليفورنيا فهو خاص بالتوافق الشخصي والإجتماعي، وهو الحال نفسة لمقياس الكبيسي، في حين مقياس هستون فقد مس الجانب الشخصي للفرد، وبذلك تكون هذه

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد: المرجع السابق، ص 135-136.

(2) فرج عبد القادر طه (1986): المرجع السابق، ص 55

## الفصل الثاني: التوافق المهني

المقاييس تمس جوانب للتوافق النفسي، وإن كانت تعطينا تمهيدا عاما لقياس التوافق المهني الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بباقي مجالات التوافق الأخرى.

أما المقاييس التي حاولت قياس التوافق المهني فقد تباينت هي الأخرى من حيث المجالات التي تقيسها، فمن الباحثين من إعتبر القدرات والإستعدادات اللازمة لأداء العمل هي المؤشرات التي يمكننا من خلالها معرفة درجة التوافق المهني لدى العامل، فكلما تلاءمت قدراته وإستعداداته مع متطلبات الوظيفة كلما كان العامل أكثر توافقا مع عمله ومنهم من ركز على مظاهر التوافق المهني، ممثلة في الروح المعنوية والرضا الوظيفي والعلاقات الإجتماعية، فالعامل المتوافق مهنيا في عمله تظهر عليه درجة عالية من الرضا الوظيفي وروح معنوية عالية وعلاقات إجتماعية جيدة، وكلها أدلة على حسن توافقه المهني وذهب البعض الآخر لقياس التوافق المهني من خلال نتائجه وآثاره كحوادث العمل ومعدل الغياب في العمل، والكفاية الإنتاجية، بإعتبار أن العامل الذي يتغيب كثيرا عن عمله ويتعرض لحوادث عمل كثيرة وكفايته الإنتاجية قليلة أكيد يعاني من سوء التوافق المهني.

إن فقد سار المهتمون بقياس التوافق المهني في ثلاث مسارات، حيث نظر البعض للتوافق المهني من خلال مظاهره أو نتائجه أو متطلباته، كما حاول البعض قياس التوافق المهني من خلال المسارات الثلاث معا في محاولة للتدقيق أكثر في قياس التوافق المهني.

### 10. علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني:

من المسلمات أن جسم الإنسان لديه القدرة على إحداث التكيف مع البيئة، والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يفكر حتى يستطيع أن يتكيف مع بيئته التي تحوي العديد من الضغوط ولا يمكنه بذلك الهروب من ضغوط الحياة، والطريقة الوحيدة لينتج الفرد في موقع عمله هي ليست التخلص من الضغوط، بل بتعلم مهارات التعامل مع هذه الضغوط، وذلك من خلال تعرض الفرد لمستويات جيدة من الضغوط وترسيخ نوع من التوازن البدني والعاطفي والعقلي<sup>(1)</sup>.

(1) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 198.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

ويتعرض الإنسان بشكل لا ينقطع لضغوط مستمرة، ولا تتوقف عن التأثير بعضها داخلي وبعضها خارجي، وفي كلتا الحالتين فإن هذه الضغوط تؤثر في الإنسان بشكل نسبي إذ قد يمر أثرها بشكل غير ملحوظ وغير ذي بال، يؤدي بعضها الآخر إلى التأثير على حياة الإنسان بشكل سلبي ملحوظ<sup>(1)</sup>.

ويمتلك جسم الإنسان ميكانيزمات للتوافق مع أي تغيير يحدث بهذا التوازن، فإفراز العرق وسرعة نبضات القلب، وانتقال الدم للعضلات، وسرعة التنفس، وزيادة الهرمونات التي تمد الجسم بالطاقة لمواجهة مواقف الخطر، تمثل ردود فعل الجسم للمثيرات المختلفة لإستعادة ذلك التوازن، يحدث ذلك للفرد في مواجهة ظروف متباينة والمواقف التي يستجيب فيها الفرد للحفاظ على كيانه والتوصل إلى درجة من التوافق لديه<sup>(2)</sup>.

كما أن تعرض الفرد اليومي للضغوط وشعوره بالإجهاد، يؤدي إلى صعوبة في التوافق نتيجة حالة العجز التي وجد نفسه فيها، بصورة تقلل الآثار السلبية للضغوط الناتجة من حالة العجز<sup>(3)</sup>، فعندما يشعر الفرد بالضغط فإنه يحاول إستخدام بعض الوسائل الدفاعية للتخفيف من الضغوط التي سببت له الإجهاد، وإذا فشل في ذلك فإنه تظهر عليه بعض الأعراض الإنفعالية كالقلق، والتوتر، والإحباط، وسرعة الإثارة، والأعراض الجسمية كالصداع وفقدان الشهية و إرتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب، وإنخفاض أداء الفرد، وصعوبة إتخاذ القرارات والعذوانية، والتغيب المستمر عن العمل<sup>(4)</sup>، وفشل الفرد هنا في مواجهة مصادر الضغوط يؤدي إلى سوء التوافق المهني، الذي يظهر في دوران العمل والتغيب والإنتاج القليل، فحينما ترتفع مستويات الضغط إلى أقصى الدرجات يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة، ويحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدرا من جهده وطاقته لتخفيف الضغط أكثر من توجيه جهده نحو الأداء، وعندما يطول أمد الضغط على مستوى عال يحس الناس بضرورة إجراء تغيير ما قبل أن يصيبهم الإنهيار، وقد تظهر في هذه المرحلة

(1) رمضان محمد الفذافي: المرجع السابق، ص 113.

(2) علي عسكر (2000): المرجع السابق، ص 13.

(3) نفس المرجع، ص 110.

(4) فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 105.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

أنماط سلوكية سلبية مثل: الإنسحاب، والغضب، والتخريب، وإدمان المسكرات، وأنماط سلوكية أخرى، وهناك أيضا نمط سلوكي آخر لتخفيف حدة الضغط يلاحظ تزايد كثيرا ويتمثل في الغياب، أو ترك العمل، ويبين البحث حول دوران العمل والغياب، وجود علاقة محدودة، ولكنها واضحة لهذه الظواهر مع ظروف العمل الضاغطة<sup>(1)</sup>، حيث أن هذه الأنماط السلوكية تعتبر من بين مظاهر سوء التوافق المهني، وهذا ما يعني أن حدة ضغوط العمل تؤدي إلى سوء التوافق المهني مما يؤكد وجود علاقة بينهما.

إن كل من الضغط الكثير جدا وكذلك الضغط القليل جدا في العمل يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وبالتالي إلى عدم التوافق المهني، فكلما توافقت الظروف والأجور والفوائد مع المستويات الدنيا كلما زادت قيمة الرضا الوظيفي أكثر من المكافآت المادية، فالأفراد ذوي الأعمال المهنية العالية المهارة، أكثر رضا من الأفراد ذوي الأعمال الأقل مهارة، وهذا راجع إلى مختلف الضغوط التي تواجهها كل مهنة<sup>(2)</sup>، وهكذا يلاحظ أن لضغوط العمل علاقة بالتوافق المهني، إضافة إلى أن التوافق المهني وخاصة مشاكله أي سوء التوافق المهني، ينشأ نتيجة الصراعات والإحباطات والضغوط التي تعرقل استمرار مسعى الفرد لتحقيق أهدافه<sup>(3)</sup>.

ولهذا يعتبر الضغط سببا من أسباب عدم التوافق المهني، وسيادة الروح العدائية أو الكراهية تجاه الرؤساء والشعور بالظلم، أو هضم الحقوق أو محاباة البعض على حساب البعض الآخر، والعجز عن إقامة علاقات طيبة مع الزملاء أو العمل في ظروف معينة غير مناسبة، كل هذه الضغوط التي تصادف الفرد العامل في عمله، من شأنها أن تؤثر سلبا على روحه المعنوية، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وكثرة الغيابات عن العمل وكثرة الشجارات مع الزملاء والرؤساء والإستهداف للحوادث، وغير ذلك من مترتبات سوء التوافق المهني<sup>(4)</sup>.

(1) أندرو سيزلاقي و. د. ج. ولاس: المرجع السابق، ص 190.

(2) ليندا دافيدوف: موسوعة علم النفس، ط 1، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر، 2000، ص 216.

(3) عبد المنعم عبد الحنفي: موسوعة الطب النفسي، ط 1، م 4، دار نوبليس، بيروت، لبنان، 2005، ص 48.

(4) أشرف محمد عبد الغني: المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001 ص 171.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

إن التحديد الدقيق للعلاقة القائمة بين ضغوط العمل والتوافق المهني ليس بالأمر الهين والسهل، ذلك أن العلاقة بين هاتين الظاهرتين متشابكة ومتصلة ومترابطة، ويمكننا النظر إلى طبيعة هذه العلاقة من حيث منطلقين، أما الأول من منطلق السبب فضغوط العمل يمكن أن تكون سببا من أسباب سوء التوافق المهني كما يمكن أن يكون التوافق سببا للضغط في العمل فكثرة الضغوط في العمل التي تعترض الفرد تؤدي به إلى الإحساس بعبء العمل وعدم الرضا عن عمله نتيجة ذلك، كما قد تؤثر في علاقاته داخل العمل سواء بين زملائه أو رؤسائه مما ينتج عنه سوء في توافقه مع عمله، كما قد تساهم قلة الضغوط في العمل في إحساس العامل بالراحة النفسية والتوازن والإستقرار في العمل، ومنه في التوافق مع عمله إضافة لذلك يمكن أن يكون سوء التوافق المهني أحد أسباب تزايد الضغوط في العمل، فعدم رضا العامل عن عمله وسوء علاقات العمل، وشعوره بالإغتراب ودوران العمل وكثرة التغيب أو ترك العمل التي هي إحدى مظاهر سوء التوافق المهني هي في حد ذاتها مصدرا من مصادر الضغوط لدى العامل.

ومن منطلق النتيجة فضغوط العمل يمكن أن تكون إحدى النتائج المترتبة عن التوافق المهني، وأيضا يمكن للتوافق المهني أن يكون إحدى نتائج الضغط في العمل، فمثلا عدم توافق العامل في عمله وازدياد حدة ذلك متمثلا في شعوره بعدم الرضا الوظيفي وسوء العلاقات داخل مكان العامل، تشكل ضغطا في العمل، مما يجعل الضغط نتيجة لعدم توافق العامل مع عمله، وفي نفس الوقت فإن تزايد ضغوط العمل حول الفرد تؤدي لا محالة لشعوره بعدم الرضا الوظيفي وتؤثر أيضا في علاقاته العملية، ومنه على توافقه المهني حيث يعد سوء التوافق المهني في بعض الأحيان نتيجة لكثرة الضغوط.

لذا فإن التحديد العملي للعلاقة التي تربط بين ضغوط العمل والتوافق المهني يتطلب حقيقة القيام بدراسات ميدانية كثيرة تدعم التراث النظري في هذا الإطار، حيث يمكنها أن تكون مرتكزا للدراسات القادمة، ومنطلقا لها، وأساسا تسير عليه المنظمات في سبيل مواجهة الضغوط وتحقيق التوافق المهني للعامل الذي هو مبتغى كل منظمة.

### خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذه الفصل الإلمام بمعالم التوافق المهني، بالتطرق لبعض عناصره ومؤشراته، في مختلف الميادين التي تناولت هذا المصطلح، الذي إنتقل من علم البيولوجيا ليصبح اليوم مصطلحا نفسيا يتم دراسته في جل مجالات علم النفس، هذه الدراسات بقدر ما تستمد قوتها من غيرها فهي تشكل في الوقت نفسه منطلقا لدراسات قادمة، وتشكل مع بعضها البعض تراثا نظريا للتوافق المهني يعتمد عليه كل دارس أو باحث أو مطلع مهتم بهذا الموضوع.

و بالرغم من كثرة التناولات والدراسات التي أشارت للتوافق المهني، فإننا لم نتصادف بأي دراسات أو أبحاث تناولت التوافق المهني لدى الصحفي بصفة عامة والصحافي الجزائري بصفة خاصة، بل كانت جل الدراسات تتناول التوافق المهني من منظور عام خاص بكل المهن والأعمال، ورغم وعينا بالإختلاف الواضح بين كل مهنة وأخرى، فواجبات ومهام الصحفي تختلف عن باقي المهن، إلا أنها كمهنة تشترك مع باقي المهن في بعض العناصر التي تجعل الإطلاع على التوافق المهني لدى العامل بصفة عامة يعطينا نظرة ولو عن كثر عن التوافق المهني لدى الصحفي، إذ يعد تقديم وتمهيد لذلك.

ولعل ذلك ما جعل الكثير من المنظمات اليوم تتجه إلى دراسة التوافق المهني إدراكا منها لما لهذا الموضوع من أهمية للفرد والمنظمة معا، فمعرفة درجات التوافق المهني لدى الفرد وكذا الأسباب التي تحول دون توافقه يساعد المنظمة كثيرا في وضع برامج التدريب والإختيار، وتصميم أماكن العمل تتماشى وطبيعة الفرد وتحافظ على إستقراره النفسي في سبيل توافقه المهني.

إن التوافق المهني هو مجال من مجالات التوافق العام للفرد، ولا يمكن للفرد الشعور بالتوافق العام دون توافقه في عمله من خلال رضاه عن عمله وعلاقات العمل الجيدة التي تميز وظيفته وكذا روحه المعنوي العالية وتقليل غياباته ودورانه في العمل، وكل هذه المظاهر لسوء التوافق المهني تترجم أكيد في الأداء العام للمنظمة وعلى كفايتها الإنتاجية التي تتأثر بأداء الفرد.

## الفصل الثاني: التوافق المهني

لم تعد آثار سوء التوافق تمس الفرد فقط بل تجاوزته لتمتد للمنظمة التي يعمل بها، وقد تشكل خطر عليها في بعض الأحيان إن لم يتم التكفل بمظاهرها السلبية، لذا بات واضحاً أن وضع العديد من الإستراتيجيات لإدارة سوء التوافق المهني أمر بالغ الأهمية لكل منظمة وإن كان هناك إتفاق نوع ما حول نتائج ومصادر وإستراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني فإنه في مقابل ذلك لم يتفق علماء السلوك التنظيمي والإداري حول مقياس واحد موحد لقياس التوافق المهني، وذلك بقدر ما هو راجع لكثرة الدراسات التي تناولت التوافق المهني وتباينها، وكذا تنوع المهن والأعمال التي خصت بها هذه الدراسات، فإن ذلك الإختلاف جعلنا نستقي بعض الملامح في دراستنا، وساهم في إثراء الدراسة من مختلف العناصر التي تم فيها تناول التوافق المهني.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر.

تمهيد.

1. تطور الصحافة في الجزائر.
  2. مفهوم الصحافة.
  3. ميادين الصحافة.
  4. وظائف الصحافة.
  5. خصائص الصحافة.
  6. أقسام التحرير الصحفي.
  7. الصحفي ومهاراته.
  8. الصحفي الجزائري من خلال المواثيق والقوانين.
  9. الصحفي الجزائري: شروط وآداب وأخلاقيات المهنة، حقوقه وواجباته.
- خلاصة

### تمهيد:

تعد مهنة الصحفي من بين المهن التي يتعرض صاحبها لمجموعة من الضغوط في العمل بسبب طبيعة العمل الذي يؤديه الصحفي، فهو حلقة الوصل بين الخبر والجمهور، إذ يسعى لنقل الأخبار في أسرع وقت ممكن متحررا بذلك الحقيقة متماشيا والموضوعية التي لا بد أن تميز الخبر الذي ينشره.

ونتيجة للضغوط التي تعترضه في مكان عمله أطلق على مهنة الصحافة مهنة المتاعب وذلك لكون عمل الصحفي تكتسيه الكثير من الضغوط الداخلية والخارجية في عمله ليس في الجزائر، فحسب بل في مختلف دول العالم، وهو ما أوجد الكثير من المنظمات التي تدافع عن حقوق الصحافة في العالم وعن حرية التعبير التي يكفلها القانون.

وبالرغم من وجود قانون خاص بالإعلام في الجزائر، والذي ينظم مهنة الصحافة حيث يبين حقوق وواجبات الصحفي، فإن الصحفي اليوم لم يسلم من المضايقات والضغوطات التي يتعرض لها، نتيجة الغموض في تطبيق هذا القانون الأساسي لمهنة الصحافة الذي بقدر ما ينظم مهنة الصحفي، بقدر ما يعطيه حصانة وهو يؤدي عمله، بوعيه الكامل بمجموع الحقوق التي يتمتع بها والواجبات التي عليه أن يؤديها.

وبطبيعة الحال تكمن أهمية هذا الفصل الذي سنتطرق من خلاله للصحافة في الجزائر كون العينة موضوع دراستنا، هم الصحفيون الجزائريون، لذا كان من الحري بنا التطرق إلى الصحافة الجزائرية وما مرت عليه من منطلق معرفة الحلقات الأساسية التي ساهمت في تكوين وتواجد الصحافة كما هي عليه اليوم، وذلك بمعرفة وبدقة هذه المهنة، قبل الذهاب للدراسة الميدانية في دراستنا، ولنضطلع أكثر على واقع الصحافة في الجزائر التي هي البيئة التي يتواجد فيها الصحفي موضوع دراستنا.

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل الإلمام بالصحافة الجزائرية، من خلال معرفة تطور الصحافة الجزائرية، ومفهوم الصحافة، وميادين الصحافة، ووظائف الصحافة، وخصائصها وأقسام التحرير الصحفي، والصحافي ومهاراته، لتنتظر بعدها للصحفي الجزائري من خلال المواثيق والقوانين، وكذا الشروط الواجب توفرها في الصحفي الجزائري وآداب وأخلاقيات

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

مهنة الصحافة الجزائرية، وحقوق وواجبات الصحفي، من أجل إدراك طبيعة هذه المهنة التي لها ميزاتها وخصائصها التي تنفرد بها، باعتبارها تتعلق بالرأي العام.

### 1. تطور الصحافة في الجزائر:

#### 1.1 تطور الصحف:

المعروف أن الصحافة بمعناها الواسع تشمل جميع وسائل الإعلام الحديث، ومنها الصحيفة والإذاعة والتلفزيون والسينما والمسرح والندوة والكتاب والنشرة والمعرض والمنابر العامة ونحو ذلك، أما الصحافة بمعناها الضيق فإنها تقتصر على الصحف والمجلات فالصحافة هي مرآة الرأي العام، وأداة من أقوى الأدوات المعروفة للتعبير عن هذا الرأي<sup>(1)</sup>.

ولقد أدى تطور الصحافة وانتشارها واستخدام الوسائل الحديثة في نقل الأخبار، إلى أن الأخبار والأفكار قد أصبحت تصل إلى الملايين في لحظات، وبطريقة فعالة ومؤثرة، تحققها إمكانات الصحافة الحديثة، التي أصبحت صناعة ضخمة تبغي الرواج والريح في معظم البلاد، وحتى إتخذ بعضها شعارا أنه "لا يهم ما تكتبه على الورق، بل المهم أن تعرف كيف تبيعه"<sup>(2)</sup>.

وإذ تعتبر الصحافة أول وسيلة إعلامية وأقدمها، إستخدمها الإنسان لأداء هذه المهمة لتوصيلها بالعالم الخارجي، وإمداده بالأخبار والمعلومات عما يحدث خارج بيئته وداخلها ومن هنا كانت الصحافة منذ القديم تهتم بنشر الأخبار المختلفة، وشرحها، والتعليق عليها وإستمدت من ذلك هذا الشأن العظيم، والإقبال الكبير عليها، والتأثر بها في جميع أنحاء العالم<sup>(3)</sup>.

ولقد بدأت الصحافة في القرون الأولى قبل الميلاد بطرق ووسائل مختلفة، إلا أن التطور الحقيقي لصناعة الصحف لم يكن له أن يتطور أو يرتفع من أداء مهامه الوظيفية إلا بعد أن ظهرت المطبعة بألمانيا على يد جوتنبرج في منتصف القرن الخامس عشر، في حين تشير

(1) عبد اللطيف حمزة: الصحافة والمجتمع، دار القلم، القاهرة، مصر، 1963، ص 7.

(2) إبراهيم عبد الله المسلمي: إدارة المؤسسات الصحفية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1995، ص 15.

(3) محمد فريد محمود عزت: مدخل إلى الصحافة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، 1993، ص 2.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

بعض الدراسات أن الصينيين كانوا هم الأسبق في صناعة الصحافة، وكانت لهم صحيفة تسمى كين يان التي تأسست عام 911 قبل الميلاد، أعقبهم الرومان في إصدار الصحف حيث أصدروا صحيفة الأعمال اليومية أو السجل اليومي للأخبار، وكان ذلك في فترة حكم يوبولس قيصر في القرن الأول قبل الميلاد، ولكن الملاحظ أنه وعلى الرغم من أن الصحافة المطبوعة بدأت أولى مراحلها في أوروبا وتحديدا في إيطاليا، ثم إنجلترا، ثم ألمانيا، ثم فرنسا إلا أن الثابت تاريخيا أن أول صحيفة في العالم ظهرت من البندقية عام 1566 وأطلق عليها إسم الجازيتة، ثم إنتشرت الجازيتات في معظم دول أوروبا، وخاصة ألمانيا التي توسعت في عملية إصدار الصحف بحلول المطبعة ودخولها في مجال صناعة الصحافة<sup>(1)</sup>.

وتعد فرنسا أول دولة أصدرت صحيفة رسمية، حيث أصدر تيوفرست رينودو في 30 ماي 1631 جريدة لاجازيت الأسبوعية شبه الرسمية، وقد عالجت تلك الجريدة أخبار تتعلق بالشؤون العسكرية، وأخبار القصر، ثم الأخبار السياسية التي في صالح الحكومة ونصوص القوانين والمراسيم، والبيانات، وأخبار المجتمع من زواج ومواليد ووفيات بين الشخصيات البارزة في الدولة، وأخبار الزلازل والعواصف والحرائق والجرائم والقضايا والإتهامات والعقوبات، وقد كتبت هذه الأخبار بشكل مقتضب أشبه بالأخبار القصيرة التي تنشرها بعض الصحف اليومية في الوقت الحاضر، وفي عام 1762 أصبحت هذه الجريدة أكبر حجما وصار إسمها لاجازيت دوفرانس، وأصبحت الجريدة الرسمية بعد أن مرت بفترة كساد خطيرة<sup>(2)</sup>.

وحذت معظم دول أوروبا حذو فرنسا، فأنشأت صحف رسمية، وظهرت في بريطانيا أول صحيفة إنجليزية يومية عام 1702 وهي صحيفة ديلي كرانت (Daily courant)، وهي أول صحيفة يومية في العالم أيضا، وقد إستمرت تلك الصحيفة في الصدور حتى عام 1735 وفي فرنسا صدرت أول صحيفة يومية بإسم لوجورنال دي باري (Le journal de paris) وذلك في أول ديسمبر 1777م<sup>(3)</sup>، وتعتبر جريدة التايمز (The times) اللندنية في تاريخ

(1) مرفت محمد كامل الطراييشي: مدخل إلى صحافة الأطفال، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2003، ص18.

(2) محمد فريد محمود عزت: المرجع السابق، ص 6.

(3) نفس المرجع ، ص 6-7.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الصحافة أم الصحف في العالم، ليس لأنها أقدمها، فهناك أقدم منها، ولكنها لأنها ذات تاريخ عريق، وتاريخها هو تاريخ الصحافة في العالم، فقد صدر العدد الأول من التايمز في أول يناير 1785 كصحيفة يومية صباحية من أربع صفحات، معنية بالإعلان والموضوعات التي تخص رجال الأعمال، وقد أسسها جون والتر (John walter) بإسم ذي ديلي يونيفرسال ريجستر (The daily universal register)، وبقيت محتفظة بذلك الإسم منذ صدورها إلى سنة 1788، وهي أول صحيفة في العالم تنظم خدمة خاصة بأخبارها الخارجية، كما كانت أول صحيفة في العالم أيضا تستعمل الطابعات الميكانيكية التي تدار بالبخار، والتي إختراعها كونج الألماني، وذلك في 28 نوفمبر 1814 فزاد من المطبوع من النسخ في الساعة زيادة كبيرة عن ذي قبل، كما كانت أول صحيفة في العالم تنظم طرق توزيعها<sup>(1)</sup>.

وجاءت الثورة الصناعية للصحف مع مطلع القرن العشرين بالمطبعة البخارية أولا، ومن ثم المطبعة الكهربائية، مما ساعد في خفض تكاليف طباعتها، وأجور الإعلانات على صفحاتها وزيادة عدد نسخها، مما ساعدها على الإنتشار الواسع وتحولها إلى وسيلة إتصال جماهيرية، رخيصة الثمن توزع أعدادا ضخمة من النسخ يعتمد عليها لنشر إعلانات مربحة للمنتج والناشر معا<sup>(2)</sup>.

أما نشأة الصحافة في الوطن العربي فتعود إلى أواخر القرن الثامن عشر عند قدوم الحملة الفرنسية إلى مصر بقيادة نابليون بونابرت عام 1798، الذي إستطاع أن يوصل هذه الصناعة في مصر، وخاصة أنه جاء حاملا معه المطابع والأخبار، فظهرت جريدة البريد المصري، والعشرية المصرية، ومع أن الشعب المصري بمختلف فئاته لم يستفد من هذه التجربة نظرا لأنها توجهت بمضمونها ناحية الحملة الفرنسية وجنودها والقوانين والبيانات التي يصدرها القادة للجنود، إلا أن الحملة الفرنسية عندما عازمت على إصدار صحيفة باللغة العربية في مصر "التنبيه"، كانت الحملة قد بدأت تعود إلى بلادها بعد أن أعلنت فشلها وبهذا وضعت الحملة الفرنسية اللبنة الأولى لصناعة الصحافة في مصر، بدليل أن محمد

(1) محمد فريد محمود عزت: المرجع السابق، ص 7.

(2) محمد البخاري: مبادئ الصحافة الدولية والتبادل الإعلامي الدولي، جامعة طشقند الحكومية للدراسات الشرقية، طشقند،

أوزباكستان، 2004، ص 8.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

علي باشا إعتد على ما تركته الحملة الفرنسية من موروث في هذا الشأن، فظهرت جريدة الوقائع المصرية في منتصف القرن التاسع عشر، وسبقها إلى ذلك ظهور مطبعة بولاق 1819-1820، ثم أخذت الصحافة المصرية في التطور معتمدة في ذلك إلى جانب التكنولوجيا الحديثة، على العامل البشري المؤهل والمدرب للنهوض بهذه الصناعة التي بدأت في مصر في أولى خطواتها في المنطقة العربية، في حين استطاعت لبنان أن تحمل على عاتقها تطور هذه الصناعة بشكل جيد في الشكل والمضمون وتكنولوجيا الطباعة، وفي السودان ظهرت أول صحيفة عام 1903 وهي السودان، أما السعودية فقد ظهرت بها أول مطبعة عام 1908 ثم أعقبها إصدار صحف ومجلات سعودية<sup>(1)</sup>.

أما الجزائر فإنها لم تعرف الصحافة بمفهومها الحديث قبل سنة 1830، ففي هذا العام بدأ الإحتلال الفرنسي للجزائر، وفي مساء 14 جوان من تلك السنة صدرت أول صحيفة عرفتها الجزائر وهي صحيفة "ليستافيت دالجييه" أي "بريد مدينة الجزائر"، وهي صحيفة فرنسية، و إستمرت عددين فقط وكان الهدف من صدورها أن تقرأها القوات الفرنسية المحتلة وبعد سنتين صدرت صحيفة "لومونيتور الجريان" أي " المرشد الجزائري" التي صدر العدد الأول منها في 27 يناير 1832 كجريدة رسمية باللغتين العربية والفرنسية، وفي سنة 1839 صدرت صحيفة أسبوعية باللغة الفرنسية إتخذت بعد ذلك إسما عربيا هو "الأخبار"<sup>(2)</sup>.

وكانت أول صحيفة عربية صدرت في الجزائر هي المبشر التي أمر بإنشائها الملك الفرنسي لوي فيليب في 15 سبتمبر 1847، وهي ثالث الصحف العربية التي ظهرت إلى عالم الوجود منذ تأسيس الصحافة العربية، وأول جريدة عربية تصدر في المغرب العربي وكانت في بدايتها تصدر مرتين في الشهر ثم أصبحت أسبوعية بداية من عام 1850 وتوقفت عام 1926، ولم تصدر بعد المبشر أية صحيفة عربية أخرى حتى نهاية القرن التاسع عشر، إذ أنشأ إدوار غسليين وهو فرنسي مستعرب جريدة النصيح عام 1899، ولكنها لم تستمر طويلا في الصدور، كما أصدر فرنسي آخر يدعى فكتور باروكان جريدة الأخبار عام 1902، وكان شأنها شأن النصيح، وظل إصدار الصحف وفقا على نفر من الفرنسيين

(1) مرفت محمد كامل الطرايشي: المرجع السابق، ص 18-20.

(2) إسماعيل إبراهيم عبد الرحمن: الصحافة النسائية في الوطن العربي، ط1، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1996، ص 125.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

" نصف المستشرقين"، حتى كان عام 1907 أين أصدر محمود كحول الجزائري العربي جريدة كوكب إفريقيا وهي أول جريدة يصدرها عربي في الجزائر، وعلى إثره أخذ الجزائريون يصدرون الصحف العربية ولكن بنسبة ضئيلة جدا إذا قيست ببقية الأقطار العربية في ذلك العهد، إذ لم يصدر منذ عام 1907 إلى غاية إعلان الحرب العالمية الأولى سوى بضع صحف فقط وهي " الجزائر" لعمر راسم عام 1908، و"الإسلام" لصادق دندن عام 1909 والتي عاد وأصدرها مجددا عام 1912 بالإشتراك مع محمد عز الدين القلال، ثم جريدة "الفاروق" لعمر بن قدور عام 1913، وقد كان يعتبر من الكتاب الصحافيين الجزائريين في ذلك العهد، وأخيرا " البريد الجزائري" لمحمد عز الدين القلال (1).

وبعد الحرب العالمية الأولى بزغت عدة جرائد جزائرية من أهمها جريدة " الصديق" التي أصدرها عمر بن قدور ومحمد بن كبير في مدينة الجزائر عام 1920، وقد أصدر عمر بن قدور في ذلك العام أيضا مجلة بإسم الفاروق لم تعش طويلا، ثم جريدة الإقدام التي صدرت في العام نفسه لصاحبها الأمير خالد عبد القادر حفيد الأمير عبد القادر الجزائري، وجريدة "لسان الدين" لصاحبها مصطفى حفيد سنة 1923، و"وادي ميزاب" التي صدرت عام 1926 لصاحبها أبو اليقظان إبراهيم بن عيسى، وجريدة "البلاغ الجزائري" لصاحبها حدوني محمد محيي الدين التي تأسست عام 1926، وقد ظلت الجريدتان الأخيرتان تصدران ردحا من الزمن، ثم تأسست جريدة "البشائر" عام 1933 لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين وكان يشرف عليها العالم الشيخ البشير الإبراهيمي، وقد ظلت تصدر حتى إعلان الثورة التحريرية عام 1954، حيث أوقفت جميع الصحف العربية الحرة، وفي عام 1936 صدرت مجلة " المرشد" لصاحبها الشيخ رشيد محمد الهادي ابن تونس، والتي ظلت تصدر حتى وفاة صاحبها عام 1952، ومن صحف الجزائر المهمة جريدة "البيان" التي أصدرها بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة فرحات عباس باللغة الفرنسية، لكنها حوربت وعطلت من طرف السلطات الفرنسية عدة مرات إلا أن أوقفت نهائيا بعد سنوات قليلة من صدورها، ومن أهم صحف مدينة قسنطينة المهمة جريدة "النجاح" التي أصدرها عبد الحفيظ بن الهاشمي سنة 1920، وقد أصدر العلامة عبد الحميد بن باديس عام 1924 مجلة " الشهاب"، ثم صدرت

(1) أديب مروة: الصحافة العربية نشأتها وتطورها، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان، 1960، ص 223.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

"البرق" لصاحبها رحموني محمد عبد المجيد عام 1927 وظلت تصدر لمدة طويلة، ومن صحف الصحراء نجد صحيفة مدينة بسكرة "صدى الصحراء" التي أنشأها أحمد بن العابد القسبي عام 1925، وجريدة "الحق" لصاحبها علي موسى العقبي عام 1926، وجريدة "الإصلاح" التي أسسها الطيب العقبي عام 1927، والتي ظلت تصدر إلى أن إنتقل صاحبها إلى تونس، ثم تأتي جريدة "المجاهد" وهي جريدة عربية وطنية أصدرتها جبهة التحرير الوطني عام 1954 لتتطرق بلسان الثورة التي أعلنتها في أول نوفمبر 1954، وقد إنتقلت طباعتها بين مراكش وتونس إلى أن إستقرت في تونس، كما تصدر عن المجاهد طبعة باللغة الفرنسية، وقد دأبت على الصدور أسبوعيا دون إنقطاع منذ تأسيسها إلى غاية اليوم، وهي جريدة كفاح وآراء تنشر بلاغات جبهة التحرير العسكرية وبياناتها السياسية<sup>(1)</sup>.

وبعد الإستقلال مباشرة عام 1962 عادت جريدة المجاهد من منفاها إلى أرض الوطن وإستقرت في وكالة الأنباء بالجزائر العاصمة، وبدأت عدة صحف بالصدور التي كانت أهم أهدافها نشر التوعية قصد التنمية الوطنية، وفي عام 1963 صدر قانون خاص بتأميم الجرائد الفرنسية، وصدرت عدة جرائد في العديد من المدن<sup>(2)</sup>.

كما صدرت أيضا جريدة الشعب وهي صحيفة وطنية إخبارية تصدرها الشركة الوطنية الشعب للصحافة، التي تأسست عام 1962، ويومية الشعب هي الوحيدة التي تصدر باللغة العربية في العاصمة الجزائرية، لتليها صحيفة المساء التي صدرت عن دار الشعب في أول أكتوبر من عام 1985، وعام 1963 صدرت صحيفة النصر الجهوية من قسنطينة باللغة الفرنسية لتعرب كاملا عام 1972 في عددها رقم 156، وفي مدينة وهران صدرت جريدة الجمهورية وهي جهوية عام 1963 باللغة الفرنسية لتعرب في أول يناير عام 1977، كما صدرت جريدة أخرى باللغة الفرنسية وهي آفاق 2000 في أكتوبر 1985<sup>(3)</sup>.

(1) أديب مروة: المرجع السابق، ص 395-396.

(2) الزبير سيف الإسلام: الإعلام والتنمية في الوطن العربي، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، بن عكنون، الجزائر، ص46.

(3) تيسير أبو عرجة: دراسات في الصحافة والإعلام، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص258-263.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وعندما فتح الباب أمام التعددية السياسية والحزبية، شهدت الصحافة الجزائرية صدورا كثيفا في سنوات التسعينات، حيث تنوعت الصحف من حيث توقيت الصدور يومي أسبوعي ونصف شهري وشهري، ومن بين أهم الصحف الصادرة في ذلك الوقت باللغة العربية فنجد جريدة الحياة العربية لمحررها أحمد مستاري، وجريدة الخبر لشريف رزقي والسلام لمحمد عباز والحوار لعبد الحميد مهري، أما الصحف الصادرة باللغة الفرنسية فنجد الوطن لصاحبها عمر بلهوشات ولوماتان لمحمد بن شيكو ولوسوار دالجيري لزيير سويسي والمستقبل لنور الدين قيطون وليبرتي لأحمد فطاني والرأي لحفيظ شيبان ولوكوتيدان د الجيري لكمال بلقاسم، كما تصدر في قسنطينة الأصيل لعزيز رحمان وفي وهران صحيفة لانوفيل ريبوبليك لعبدو بنابو<sup>(1)</sup>.

أما الصحافة الأسبوعية فصدرت باللغة العربية النبا لأحمد فقايري والشباك لعلي سلحاني والشروق لعلي فضيل والعالم المعاصر لسليم صالح، والإذاعة العربية لأمين بشيشي، والمنتخب لمجامة ميلود، وباللغة الفرنسية نجد المنافسة لجمال قسوم والجزيرة لكمال بلقاسم، والفريق للشيخ عبد الرحمن، والحكيم للعربي هدي، كما صدرت الصحف النصف شهرية والشهرية، ومن النصف الشهرية باللغة العربية شعاع الرؤيا لعبد الحق بودهابية التي تصدر في مدينة ميله، والعهد لمحمد سعدي وتصدر بقسنطينة، وباللغة الفرنسية الأسرار لنعيمة ياشير والمنشار لمحفوظ عيدو اللتان تصدران في العاصمة، ومن المجلات الشهرية ألوان لمحمد بلقاسم خمار والفلاح لبكاير حرمة والوفاق العربي لعبد الرحمن سلامة والتضامن للنذير مصمودي، وبالفرنسية الظرف الراهن للسعيد أحرز ومنبر الشباب لمحمد بوزينة<sup>(2)</sup>.

وفيما يتعلق بالمجلات نشأت مجلة "الجزائرية" عام 1970 التي أضحت مدرسة للتكوين الإعلامي، حيث أتاحت الفرصة للناشئات من خريجات معهد الصحافة والكليات الأخرى والمدارس وغيرهن من المتعلقات بمهنة البحث عن المتاعب، وشجعتهن للتعبير عن هموم

(1) تيسير أبو عرجة: المرجع السابق، ص 266-268.

(2) نفس المرجع، ص 269-271.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وقضايا المرأة الجزائرية، وقد كانت الجزائرية اللسان المركزي للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات<sup>(1)</sup>.

وظلت الجزائرية الصوت النسائي الوحيد المغرد المعبر عن المرأة الجزائرية في سماء الصحافة الجزائرية حتى عام 1990، عندما صدر قانون الإعلام الجديد أباح حرية إصدار الصحف للأحزاب والهيئات المختلفة مما كان له الأثر في ظهور مجلات وصحف نسائية منها: مجلة نون تصدر عن المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية مع جمعية تضامن المرأة العربية عام 1990، مجلة أنوثة التي صدرت في 8 مارس 1991 وهي مجلة شهرية نسائية مستقلة لم تستمر طويلا بسبب الصعوبات المادية التي واجهتها، لتعود عام 1993 على شكل جريدة نصف أسبوعية، وعام 1992 ظهرت جريدة "السمره" وهي جريدة أسبوعية نسوية مستقلة شاملة، وعام 1994 صدرت جريدة " نصف الدنيا" وهي أسبوعية مستقلة نسائية<sup>(2)</sup>.

ولقد أدى التطور الحاصل في الجزائر إلى تواجد العديد من الصحف سواء الصادرة باللغة العربية أو الفرنسية، فقد بلغت عام 2013، 79 صحيفة صادرة باللغة العربية، أما باللغة الفرنسية فبلغت 58 صحيفة، وهو ما يترجم التطور الحاصل رغم النقائص ومحدودية بعض الصحف.

### 2.1 الإذاعة (الراديو):

تعتبر الإذاعة المسموعة من أفضل وسائل الإتصال الجماهيرية قدرة على الوصول إلى المستمعين في أي مكان بسهولة ويسر متخطية الحواجز الجغرافية والسياسية والثقافية والأمنية، لأنها تستطيع مخاطبة الجميع دون تمييز وبغض النظر عن فارق السن ومستوى التعليم، ولا تحتاج لظروف وأوضاع خاصة للإستماع كما هي الحال بالنسبة للإذاعة المرئية، حتى أنها أصبحت في بعض المجتمعات المتقدمة نوعا من الوسائل الإعلامية التي يتعامل معها الإنسان دون إهتمام وتركيز كمصدر للترفيه أكثر من أنها مصدر للمعلومات يحتاج للتركيز والإهتمام<sup>(3)</sup>.

(1) إسماعيل إبراهيم عبد الرحمن: المرجع السابق، ص 126.

(2) نفس المرجع، ص 126-131.

(3) رولان كايروول: الصحافة المكتوبة والسمعية البصرية، ترجمة مرشلي محمود، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1984، ص 81.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

ومن الصعب جدا تحديد أصل الإختراعات العلمية التي أدت إلى ظهور الإذاعة المسموعة، التي تعتبر اليوم واحدة من أهم وسائل الإعلام الجماهيرية ففي الفترة من 1890 إلى 1894 إكتشف برافلي المبادئ الأساسية للمبرق اللاسلكي، ونجحت تجارب ماركوني التي أجراها خلال الفترة من 1894 وحتى 1899 عندما نجح في إرسال أول بريقة لاسلكية عبر بحر المانش.

وتطورت الأبحاث العلمية بعد ذلك، حتى إستطاع المهندس الفرنسي رايموند برايار وزميله الدكتور البلجيكي روبير فولدا سميث من إرسال وإستقبال بث إذاعي عن بعد عدة كيلومترات عام 1914، وتوقفت التجارب بعد ذلك بسبب نشوب الحرب العالمية الأولى، إلى أن عادت مرة أخرى إلى دائرة الإهتمام بعد إنتهاء الحرب مباشرة.

وبدأت أول البرامج الإذاعية اليومية المنظمة البث من ديتروا نيوز في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1920، وتبعتها بريطانيا التي نظم فيها دايلي مايل أول برنامج إذاعي في نفس العام أما فرنسا فقد نجح الجنرال فيري من إرسال أول البرامج الإذاعية عام 1921. وتعتبر العشرينيات من القرن العشرين فترة هامة في حياة هذا الإختراع الهام الذي عرف تطورا سريعا، وفي عام 1925 أخترع الحاكي الكهربائي (البك أب)، وفي عام 1934 تم إختراع التسجيل على الأسطوانات المرنة، وآلة التسجيل المسموعة عام 1945، وتمكن عام 1948 الأمريكان براتان وباردن من إختراع المذياع الذي إنتشر في الأوساط الشعبية بداية من الخمسينيات، وتبع ذلك تطور في البث الإذاعي الذي إنتقل لمرحلة جديدة نتيجة إختراع أسطوانة التسجيل الثنائي عام 1958<sup>(1)</sup>.

أما الإذاعة الجزائرية فإنها ظهرت في نفس الفترة تقريبا التي ظهرت في فرنسا أي في العشرينيات من القرن الماضي، حيث أن الجزائر عرفت أول البرامج الإذاعية عام 1924 حيث أنشأت شركة فرنسية خاصة جهاز إرسال صغير بقوة 100 واط بالجزائر العاصمة<sup>(2)</sup>.

(1) رولان كايروول: المرجع السابق، ص 81-85.

(2) Gayrand Henri: *la radio diffusion en Algérie*. In. Cahiers de la radio diffusion n 26 juillet-septemper 1990 p 10.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وقد كانت هذه الإذاعة فرنسية موجهة خطابها للمعمرين الفرنسيين، ومع بزوغ الثورة التحريرية جاءت إذاعة "صوت الجزائر الحرة" ممثلة لجبهة التحرير الوطني والناطق الرسمي بإسمها، حيث تنقل أخبار الثورة والمجاهدين والمعارك والإنصارات المحققة<sup>(1)</sup>.

وبدأت هذه الإذاعة ببث برامجها في أوائل 1957، وكانت عبارة عن سيارة كبيرة تحمل المعدات الإذاعية وتنتقل في الجبال والولايات، ويستمر البث الإذاعي ساعتين في المساء لتعيد نفس البرنامج في اليوم التالي، ودائما تبدأ بثها بـ "هنا إذاعة الجزائر المكافحة" أو "صوت جبهة التحرير يخاطبكم من قلب الجزائر"<sup>(2)</sup>، وبعد توقف دام لمدة عام 1957-1958، عاد البث مستقرا في الناظور بالمغرب الأقصى، وازدادت مدة الإرسال لتبلغ حوالي 6 ساعات يوميا<sup>(3)</sup>.

وعرف عدد المهتمين الجزائريين بالإذاعة ارتفاعا مقارنة ما كان عليه قبل الثورة فأنقل عدد المستمعين بزيادة أجهزة الإستقبال التي بلغت جهاز واحد لكل 4 أوروبيين مقارنة بجهاز واحد لـ 50 جزائري، وبالإحصائيات ونظرا لعدد السكان فإن ثلثي المستمعين للإذاعة هم الأوروبيين الذين كان عددهم مليون معمر مقابل 9 ملايين جزائري، ولأن راديو الجزائر الذي تبثه السلطات الفرنسية كان موجها للفرنسيين فإنه لم يلاقي أي إهتمام من طرف الجزائريين لكن مع إندلاع الثورة تحول الجزائريون للإهتمام بالإذاعة بالإستماع إلى إذاعات عربية كصوت العرب، إذاعة القاهرة، إذاعة تونس وغيرها، وكل هذه المحطات كانت مساندة للثورة وتنادي لها<sup>(4)</sup>.

وبعد الإستقلال وبالضبط في 30 أكتوبر 1962، إستعادت الإذاعة الجزائرية سيادتها وبدأ المورد البشري الجزائري يثبت كفاءته وتميزه رغم نقص الخبرة، وفي سنة 1986 جاء

(1) Fanon Frantz : *sociologie d'une révolution (l'an v de le révolution algérienne)*, Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque, Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, Site web:(<http://bibliotheque.uqac.ca/>) 1968, p57.

(2) حزب جبهة التحرير الوطني: *الإذاعة الجزائرية في وضعيتها الإستعمارية*، صحيفة المجاهد، ع 137، الجزائر، ديسمبر 1962، ص51.

(3) الأمين بشيشي: *دور الإعلام في معركة التحرير*، مجلة الثقافة، وزارة الثقافة والإعلام، الجزائر، سبتمبر أكتوبر 1994، ص 55.

(4) Sabbagh, Antoine : *la radio Rendez-vous sur les ondes*, Gallimarde, Paris, 1995, p 109.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

المرسوم الرئاسي الذي أقر بإعادة هيكلة الإذاعة والتلفزيون، حيث قسمها إلى عدة مؤسسات وطنية هي: المؤسسة الوطنية للتلفزيون، المؤسسة الوطنية للإنتاج السمعي البصري والمؤسسة الوطنية للبث الإذاعي والتلفزيوني، وسنة 1966 بدأ التفكير جليا في توسيع شبكة الإذاعة، فأنشأت محطات للإرسال، الأولى بعين البيضاء قرب قسنطينة، والثانية قرب وهران<sup>(1)</sup>.

وعملت الدولة الجزائرية على توفير أجهزة الإستقبال، حيث وصل عدد أجهزة الراديو سنة 1976، ثلاثة ملايين جهاز، ليرتفع سنة 1982 إلى خمسة ملايين جهاز، وفي عام 1986 تمت إعادة هيكلة القطاع السمعي البصري لتصبح مؤسسة البث التلفزيوني والإذاعي مؤسسة مستقلة بحد ذاتها<sup>(2)</sup>.

وشهدت الإذاعة في الجزائر اليوم مرحلة متقدمة من التطور من حيث العدد أو من ناحية التغطية، حيث أضحت تغطي كامل التراب الوطني، وبلغ عدد الإذاعات الوطنية 8 إذاعات هي القناة الأولى، القناة الثانية، القناة الثالثة، قناة القران الكريم، الإذاعة الثقافية إذاعة الجزائر الدولية، إذاعة البهجة، FM جيل، أما الإذاعات الجهوية فقد بلغت 31 منها إذاعة قسنطينة، جيجل، ميلة، سطيف وغيرها<sup>(3)</sup>.

### 3.1 الصحافة المرئية (التلفزيون):

بدأت أولى التجارب على إرسال الصورة الثابتة باللونين الأسود والأبيض عن بعد في منتصف القرن التاسع عشر، وتطور هذا الإختراع حتى إستطاع الألماني دي كورن من إختراع الفوتوتلغرافيا عام 1905، وجاء بعده الفرنسي إدوارد بلين الذي طور الإختراع الأول وأطلق عليه إسم البيلينوغراف عام 1908، وإستمرت هذه التجارب بالتطور مستخدمة وسائل ميكانيكية ثم راديو كهربائية، حتى توصل الإنجليزي جون لوجي بيارد والأمريكي س. ف. جنكيس إلى وسيلة إرسال تستعمل فيها أسطوانة دورانية مثقوبة عام 1923.

(1) إحدان زهران: مدخل لعلوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 106-107.

(2) جبهة التحرير الوطني: التهيئة العمومية وتطور المنشآت القاعدية، الميثاق الوطني، الفصل الخامس، قطاع الإعلام والثقافة، الجزائر، 1986، ص 18.

(3) وزارة الإتصال: دفاتر الإتصال، المركز الوطني لوثائق الصحافة، الجزائر، 2008، ص 80-81.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وخلال الثلاثينيات بدأ مركز أليكساندر بلاس البريطاني للتلفزيون بالبث التلفزيوني لمدة ساعتين يوميا حتى عام 1936، وتبعه المركز الفرنسي في لاتوريفال ببث برامج تلفزيونية يومية عام 1938، لتليها الولايات المتحدة الأمريكية ببث تلفزيوني عام 1939 لجمهور كبير، وقد كان للحرب العالمية الثانية أثر في تأخير إنتشار البث التلفزيوني حتى عام 1945-1946.

ومع بداية الخمسينيات من القرن الماضي بدأ الإنتقال التدريجي إلى البث الملون، وتبعه الإنتشار الواسع للبث التلفزيوني بواسطة الدارات المغلقة، ومحطات التقوية الأرضية، إلى أن إنتقل البث عبر الأقمار الصناعية<sup>(1)</sup>.

أما في البلاد العربية، فقد عرفت بعض البلدان التلفزيون قبل الإستقلال كما هو الحال في الجزائر سنة 1956<sup>(2)</sup>، وتم إسترجاع السيادة الوطنية على مباني الإذاعة والتلفزيون من الإستعمار الفرنسي في 28 أكتوبر 1962، بعد أن كانت بنود إتفاقية إيفيان تقتضي تبعية الإذاعة و التلفزيون الجزائري للسلطات الفرنسية<sup>(3)</sup>.

وشرعت الجزائر بالإعتماد على نفسها، داعية كل الإطارات الوطنية التي سبق لها العمل في مجال الإتصال في صفوف جيش التحرير الوطني إلى تسلم الإذاعة والتلفزة الجزائرية وبذلك تواصل البث دون تسجيل أي إنقطاع، وفي نفس اليوم تمكن الجزائريون من متابعة نشرة الثامنة تحت راية العلم الوطني<sup>(4)</sup>.

وكان أول مرسوم إعلامي الخاص بتأسيس وتنظيم الإذاعة والتلفزيون تحت سلطة وزارة الإعلام، والذي صدر أول أوت 1963، إذ إعتبرها مؤسسة عمومية تابعة للدولة ذات طابع تجاري وصناعي، وفي سنة 1968 بدأ الإهتمام بتغطية الوطن بواسطة قناة هرتزية طولها 4000 كيلو متر، بهدف إيصال برامج التلفزيون إلى الجمهور الواسع، وبذلك أنشأت دار الإذاعة والتلفزيون بقسنطينة ووهران، وبحلول سنة 1976، وصلت التغطية في التراب

(1) جيهان أحمد رشتي: الأسس العلمية لنظريات الإعلام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1978، ص 368-369.  
(2) دليو فضيل: مقدمة في وسائل الإتصال الجماهيرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1988، ص 46.

(3) Mauriat Caroline : la presse audio visuelle, édit/CFPJ, Paris, 1995, P 11.

(4) تواتي نور الدين: الصحافة المكتوبة و السمعية البصرية في الجزائر، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 91.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الوطني إلى 95%، وفي أواخر التسعينات تم الإنتقال من نظام الأبيض والأسود إلى نظام تكوين البرامج وبث البرامج الملونة<sup>(1)</sup>.

وفي قانون الإعلام لسنة 1990، تم منح التلفزيون أكثر إستقلالية والتخلص التدريجي من إشراف الإدارة المباشرة من قبل الوصاية، وحدد القانون مهام المؤسسة وفقا لدفتر شروط من أهمها التعددية لمختلف الآراء والأفكار وإحترام حرية التعبير<sup>(2)</sup>، وفي عام 1991 صدر مرسوم رئاسي يقضي بتحويل المؤسسة الوطنية للتلفزيون إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري<sup>(3)</sup>، وفي 20 أوت 1994 بدأ بث قنواتنا نحو الخارج لتليها قنوات أخرى كالثالثة في 5 جويلية 2001<sup>(4)</sup>.

إن آخر مرحلة توصل إليها التطور التلفزيوني هي الرقمنة، وهذا نتيجة للتطور التقني في مجال الإعلام الآلي والإلكترونيك، بحيث أن رقمنة الصورة تعد تقنية حديثة جدا وهي مستوحاة من الإعلام الآلي، إذ أن كل معلومة وكل صورة تلفزيونية مجهزة بفضل الكمبيوتر فهي رقمية<sup>(5)</sup>.

واليوم نجد مئات القنوات التي تبث عن طريق الرقمية، والتي تصل للمجتمعات أينما كانت، وبهذا أصبح التلفزيون من الضروريات لأنه في نظر البعض يركز على آمالنا ومخاوفنا<sup>(6)</sup>.

وفي 23 مارس 2014 أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 04/14 المتعلق بالنشاط السمعي البصري، حيث حدد القواعد المتعلقة بممارسة النشاط السمعي البصري، أين عرف النشاط السمعي في المادة 07 بأنه " كل عمل سمعي بصري ماعدا الأعمال السينماتوغرافية

(1) تواتي نور الدين: المرجع السابق، ص 94-98.

(2) المادة 12: قانون رقم 07/90 المؤرخ في 3 أفريل 1990 المتعلق بالإعلام، ع14، الجريدة الرسمية، المطبعة الرسمية، بئر مراد رابيس، الجزائر، ص460.

(3) المادة 01: مرسوم تنفيذي رقم 91-100 المؤرخ في 20 أبريل سنة 1991 المتضمن تحويل المؤسسة الوطنية للتلفزيون إلى مؤسسة عمومية للتلفزيون ذات طابع صناعي وتجاري، ع19، الجريدة الرسمية، المطبعة الرسمية، بئر مراد رابيس، الجزائر، ص 419.

(4) تواتي نور الدين: المرجع السابق، ص 125-126.

(5) Albert Pierre et Le teinturier Christine : Les médias dans le monde, Ellipses, Paris, 1999,p28.

(6) Débarder Alain, Briser les chaînes: une introduction à l'après télévision, Ed la découverte, paris, 1998, P7.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الجرائد والحصص الإعلامية، والمنوعات والألعاب والبرامج الرياضية المعادة والإعلانات الإشهارية، والإقتناء عبر التلفزيون"، كما تم إنشاء بموجب نفس القانون ما يطلق عليها سلطة ضبط السمعي البصري التي لخص القانون أهم المهام والصلاحيات التي تقوم بها وهي<sup>(1)</sup>:

- السهر على حرية ممارسة النشاط السمعي البصري، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون والتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- السهر على عدم تحيز الأشخاص المعنوية التي تستغل خدمات الإتصال السمعي البصري التابعة للقطاع العام.
- السهر على ضمان الموضوعية والشفافية.
- السهر على ترقية اللغتين الوطنيتين والثقافة الوطنية ودعمها.
- السهر على إحترام التعبير التعددي لتيارات الفكر والرأي بكل الوسائل الملائمة في برامج خدمات البث الإذاعي والتلفزيوني، لاسيما خلال حصص الإعلام.
- السهر على أن تعكس أصناف البرامج التي يقدمها ناشرو خدمات الإتصال السمعي البصري التنوع الثقافي الوطني.
- السهر على إحترام الكرامة الإنسانية.
- السهر على حماية الطفل والمراهق.
- تسهيل وصول الأشخاص ذوي العاهات البصرية و/أو العاهات السمعية إلى البرامج الموجهة للجمهور من طرف كل شخص معنوي يستغل خدمة إتصال سمعي بصري.
- السهر الدائم على تثمين حماية البيئة وترقية الثقافة البيئية والمحافظة على صحة السكان.

(1) المادة 54: القانون رقم 14-04 المؤرخ في 3 مارس 2014 المتعلق بالنشاط السمعي البصري، ع16، الجريدة الرسمية، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، ص14.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

■ السهر على ألا يؤدي البث الحصري للأحداث الوطنية ذات الأهمية القصوى المحددة عن طريق التنظيم، إلى حرمان جزء معتبر من الجمهور من إمكانية متابعتها على المباشر أو غير المباشر عن طريق خدمة تلفزيونية مجانية.

إن المتتبع لمسار الصحافة في الجزائر بمختلف أنواعها المكتوبة والمسموعة والمرئية يرى بكل وضوح ذلك أن الصحافة الجزائرية مرت بعدة مراحل، بداية بالحقبة الإستعمارية مروراً بمرحلة التشييد والبناء غداة الإستقلال، لتتحول في بداية التسعينات نتيجة التعددية السياسية آنذاك، وإن كانت التعددية قد مست الصحافة المكتوبة أكثر من أي قطاع آخر ذلك أن الواقع يؤكد أن الإذاعة والتلفزيون لا تزال تابعة للدولة بجميع مؤسساتها، وإن لمست بعضاً من حرية التعبير لكن في حدود متعارف عليها.

ولعل إدراكنا لتاريخ الصحافة في الجزائر، يعطينا نظرة دقيقة عن الصحافي الجزائري وكذا الأجواء التي يعمل بها، فتطور مؤسساته الإعلامية يساهم في تطوره كصحافي فالصحافي الذي كان يعمل غداة الإستقلال له قناعات وسياسات ومبادئ تختلف عن مبادئ وقناعات الصحافي اليوم نتيجة التغيرات التي طرأت على الصحافة الجزائرية.

وما يمكن ملاحظته على تطور الصحافة في الجزائر أن هذه التطورات كانت رهينة بالسياسات الإعلامية في الجزائر التي تمارسها الوصاية، حيث أن القطاع عرف عدة تحولات وتغيرات خاصة في الإعلام المكتوب عنه في باقي القطاعات، ذلك أن الدولة جعلت مختلف المؤسسات الإعلامية خاصة السمعية البصرية والمسموعة في خدمة السياسة العامة للبلاد لمنع أي إنحراف متوقع.

لقد أنتجت التطورات المختلفة التي شهدتها الصحافة الجزائرية واقعا معاشا اليوم، تعيشه المؤسسات كما يعيشه الصحافي، خاصة في ظل عدم وضوح قانون الإعلام ، الذي ما فتأ الصحافي ينادي به من أجل حماية الصحافي ضد أي ممارسات وضمنان حق المواطن في الإعلام، لكن التطورات التكنولوجية الحديثة خاصة الأنترنت أحدثت مجالا آخر للإتصال والإعلام، ما جعل مواكبة هذا التطور من خلال التشريعات والقوانين وكذا رسكلة المورد البشري لمواكبة هذا التطور أمر حتمي في الوقت الحاضر، والذي ترجمت بوادره بصدور قانون ينظم النشاط السمعي البصري رغم أنه أحال الكثير من القضايا على التنظيم، إلا أنه

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

أعطى التحديد الدقيق لمهنة النشاط السمعي البصري خاصة للقنوات الخاصة الجديدة، مما سيدعم بشكل ملاحظ ترسيخ المعالم الأولى للنشاط السمعي البصري كقطاع جد هام في الصحافة اليوم.

### 2. مفهوم الصحافة:

لقد تعددت المفاهيم التي تناولت مفهوم الصحافة، وقد كان هذا التعدد نتيجة للتطورات التي عرفتتها الصحافة نفسها، وسنتطرق لأهم هذه الإشارات فيما يأتي:

**الصحافة لغة** مشتقة من الصحف، جمع صحيفة، والصحيفة كما أشار إلى ذلك ابن منظور في لسان العرب " هي ما يكتب فيها"، كما وردت الكلمة متضمنة نفس المعنى في قوله تعالى: « **إن هذا لفي الصحف الأولى** (18) **صحف إبراهيم و موسى** (19) » سورة [الأعلى]، ومعناه في الآية الكريمة الكتب السماوية المنزلة على كل من إبراهيم وموسى عليهما السلام، أما الجوهري في مختار الصحاح فيقول أن الصحافة هي الكتاب والكتاب يعني الرسالة، بيد أن لفظ الجورنال قد عربه عن الفرنسية خليل الخوري عام 1858 حين أطلق على صحيفته التي كان يصدرها بدلا من الصحيفة لفظ الجورنال، في حين يشير بعض المؤرخين للصحافة أن كلمة الصحافة بمعناها المتداول قد ظهر على أيدي نجيب الحداد صاحب جريدة لسان العرب في الإسكندرية، حيث ينسب إليه أنه أول مصري إستعمل الصحافة بمعنى صناعة الصحف أو الكتابة فيها، و منها أشتقت كلمة صحافي<sup>(1)</sup>.

أما في اللغات اللاتينية فنلقب الصحافة Journalisme، وهي مشتقة من Journal والأصل في الكلمة Jour أي يوم، فكأن الإصطلاح يشير إلى دورية الصدور كمدخل لتعريف الصحافة، وقد دخل المصطلح Journalisme إلى باقي اللغات اللاتينية كالإنجليزية، وأشتق منه الصحفي Journaliste<sup>(2)</sup>.

**الصحافة بمفهومها المادي** كمهنة تعني صناعة نشر الصحف الدورية المطبوعة والكتابة فيها، وهي كسائر الصناعات تتكون من معامل للإنتاج، وتحتاج إلى حشد من العمال والموظفين ورجال الإدارة، بالإضافة إلى المواد الخام الضرورية للإنتاج وفي طبيعتها الورق

(1) مرفت محمد كامل الطراييشي: المرجع السابق، ص15.

(2) أشرف صالح، محمود علم الدين: مقدمة في الصحافة، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، مصر،

2004، ص31.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

والكتابة ومصادر الأخبار، وما يستلزم ذلك من آلات طابعة تحتاج هي أيضا إلى أحرف ومعدات وحبر وأجهزة وصيانة، أضف إلى ذلك كليشيات والصور وآلات نقل الأخبار "télétype" التي أصبحت ضرورية للصحافة الحديثة<sup>(1)</sup>.

أما المفهوم الإصطلاحي للصحافة فهي تعني فن تسجيل الوقائع اليومية بدقة وانتظام وذوق سليم، مع الإستجابة لرغبات الرأي العام وتوجيهه والإهتمام بالجماعات البشرية وتناقل الأخبار ووصف نشاطها، وعلى هذا فالصحافة هي مرآة تنعكس عليها صورة الجماعة وآراؤها وخواطرها<sup>(2)</sup>.

وقد عرفها الدكتور محمود عزمي بالقول "إنها وظيفة إجتماعية مهمتها توجيه الرأي العام عن طريق نشر المعلومات والأفكار الخيرة الناضجة مفعمة ومناسبة إلى مشاعر القراء في خلال صحف دورية"<sup>(3)</sup>.

ويقول ويكهام ستيد - عميد الصحافة الإنجليزية - "ليست الصحافة حرفة كسائر الحرف بل هي أكثر من مهنة، وهي ليست صناعة، بل طبيعة من طبائع الموهبة، وهي شيء بين الفن والعبادة، والصحافيون هم خدم عموميون غير رسميين هدفهم الأول العمل على رقي المجتمع".

و يؤكد لؤي خليل أن الصحافة هي "المهنة التي تقوم على جمع وتحليل الأخبار والتحقق من مصداقيتها وتقديمها للجمهور، فهي تنقل للمواطنين الأحداث التي تجري في محيط مجتمعهم وأمتهم والعالم أجمع، كما تساعد الناس في تكوين الآراء، حول الشؤون الجارية، من خلال الصحف والمجلات، والإذاعة والتلفاز، ويشار إلى وسائل الإتصال المذكورة بالصحافة أو الوسائل الإخبارية"<sup>(4)</sup>.

ويعرف عبد اللطيف حمزة الصحافة بأنها تشمل جميع وسائل الإعلام الحديث من صحيفة وإذاعة وتلفزيون وسينما ومسرح والكتاب والنشرة والمعرض والمنابر العامة<sup>(5)</sup>.

(1) أشرف صالح، محمود علم الدين: المرجع السابق، ص16.

(2) أديب مروة: المرجع السابق، ص17.

(3) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(4) لؤي خليل: الإعلام الصحفي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص6.

(5) عبد اللطيف حمزة: المرجع السابق، ص7.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

والصحافة بمفهومها الحديث هي " السلطة الرابعة فهي تقوم بوظائف عديدة منها سياسية وإجتماعية ومنها ثقافية ونفسية ومنها إعلامية، لأنها قادرة على نشر الوعي بين صفوف الشعب وتعريفه بواقعه، حاضره وماضيه، ورسم مستقبله وفقا لقدراته وآماله وقدرات أرضه بكل أبعادها"<sup>(1)</sup>.

ويعرفها البعض بأنها "عبرة عن مجموع الوسائل التقنية والمادية والإخبارية والفنية والأدبية والعلمية، المؤدية للإتصال الجماعي بالناس بشكل مباشر أو غير مباشر ضمن إطار العملية التثقيفية والإرشادية للمجتمع"<sup>(2)</sup>.

لقد حاول الكثير إعطاء مفهوم دقيق للصحافة، لكن هذا المفهوم لم يتضح بعد لدى البعض، فالصحافة لا تعني مجرد الصحف أو المجلات أو الجرائد، بل هي مختلف الوسائل الإعلامية كالإذاعة والتلفزيون، وهذا ما علينا إدراكه من أجل معرفة الخطوط العريضة التي علينا إتباعها ونحن نقوم بدراستنا الميدانية، فإن كانت إصطلاحا هي فن تسجيل الوقائع فذلك أكيد لدى مختلف الصحافيين في مختلف ميادينها، فالصحافي في الجريدة يعمل جاهدا لتسجيل مختلف الوقائع ونشرها، والمذيع كصحفي طبعاً يعمل هو الآخر على تسجيل هذه الوقائع وإذاعتها لجمهور المستمعين، كما أن الصحافي في التلفزيون يعمل أيضا على تسجيل الوقائع ونقلها للمشاهد، وهنا نلاحظ أن الهدف واحد لكن طريقة نقل الخبر تختلف من وسيلة لأخرى نتيجة التباين في الأدوات المستعملة، إضافة إلى الإختلاف في الفعالية فيما يخص إرسال ونقل الرسالة الإتصالية، فالصحافة حسب مختلف التعريفات التي أشرنا إليها هي مهنة ورسالة، مهنة بمعنى أنها عمل يتطلب جهد معين من شاغلها لأداء عمله الذي يؤدي لنتائج معينة تنعكس وتوضح إنعكاساتها بصورة واضحة، وهي رسالة لأنها تهدف إلى نقل الخبر للجمهور، مما يجعلها تحمل في طياتها رسالة للمواطن، بإعتباره إنسان يملك حق الإعلام، والصحافة من هذا الميدان تعلمه بما هو حاصل في مجتمعه وما هو جار حوله لتحقيق أهداف معينة سياسية أو إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية.

(1) طارق أحمد البركي: الصحافة الإسلامية في الكويت، رسالة مقدمة لنيل ماجستير في الدراسات الإسلامية، كلية الإمام

الأوزاعي للدراسات الإسلامية، بيروت، لبنان، 1996، ص28.

(2) خير الدين علي عويس، عطا حسن عبد الرحيم: الإعلام الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 1998،

ص21.

### 3. ميادين الصحافة:

باعتبار أن الصحافة بمفهومها الواسع هي مختلف الوسائل الإعلامية، فإن ميادينها متعددة وكثيرة، وسنشير لأهم هذه الميادين فقط، وهي الصحف والمجلات والإذاعة والتلفزيون ووكالات الأنباء فيما يلي:

#### 1.3 الصحف:

وتغطي أحداثا إخبارية تفصيلية أكثر من غيرها من الوسائل الإخبارية، ولكن لا تستطيع منافسة الإذاعة والتلفاز في سرعة نقل الأنباء أولا بأول، ولعل الميزة الكبرى للصحف على الإذاعة والتلفاز، تكمن في إمكان التعمق في تقديم الأحداث الإخبارية، وبينما تتيح الصحف للقراء إستيعاب الأنباء، بمطلق الحرية والتأني<sup>(1)</sup>.

وتصنف الصحافة المكتوبة إلى عدة أنواع هي:

#### 1.1.3 الصحف اليومية والأسبوعية: وهي حسب العرف الشكل النبيل للصحافة المكتوبة

وهي تختلف عن الصحف الأسبوعية بتكوينها الإقتصادي والفني، وبطرق تحريرها كما في نمط قراءتها، فهي تحمل صيغة قليل من كل شيء في كل يوم، حيث تنقل الوقائع اليومية الصغيرة الإجرامية المختلفة والحوادث الطارئة أو العاطفية أو الأنباء المحلية التي تقع كل يوم والتي يجب أن تروى يوميا، فالنبا ينشر فوراً على القراء على أن يتابع تطوره في الغد<sup>(2)</sup>.

#### 2.1.3 من حيث اتجاهاتها: تقسم إلى ثلاث أنواع هي<sup>(3)</sup>:

#### 1.2.1.3 الصحف الملتزمة: أي صحف الرأي والجماعات التي تركز نفسها لخدمة مذهب

سياسي أو إقتصادي أو ديني معين أو مبادئ عليا عامة، أو قضية عادلة، بمعنى أنها تعد نفسها لكفاح معين، إما ضد مستعمر أو ضد حاكم جائر، أو ضد مفساد الدولة وشورور المجتمع، وإما في سبيل الدفاع بجرأة عما تعتقده في صالح الرأي العام، ومصصلحة المجتمع وهذه الصحف لا تهدف إلى كسب مادي، وهي تستند غالبا إلى أحزاب أو هيئات تتفق عليها وتمولها، وتسندها ماديا مهما بلغت خسائرها.

(1) لؤي خليل: المرجع السابق، ص 12.

(2) محمد برجوي: الصحافة، ط 1، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1980، ص 14-15.

(3) أديب مروة: المرجع السابق، ص 30.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

**2.2.1.3 الصحف المحايدة:** أي صحف الجماهير التي يهتما نشر الخبر لمجرد الخبر دون توجيه أو تعليق أحيانا، خدمة للحقيقة وحسب، لإعلام الناس عن الحقائق المجردة مع ترك القارئ يستنتج ويعلق حسبما يشاء، إلا أن مفاصد الحياة جمّة، والصحيفة التي تقف موقف المتفرج المحايد وتقنع بإيراد الأخبار كما وردت إنما توحى لقرائها حيادا ذهنيا فلسفيا قد يكون وبالاً عليهم، ويؤذيهم في حياتهم، ويجعلهم منفصلين عن مشاكل عصرهم وشؤون دنياهم ومجتمعهم.

**3.2.1.3 صحف الدولة:** أي التي تقوم الدولة بإصدارها، وهذا النوع من الصحف تتوفر له كل الإمكانيات من مال ونفوذ، وإذا قام على هذه الصحافة كتاب ومحررون من الطراز الأول أتيح لها أن تكون ذات أثر فعال في المحيط الصحافي، وتلقى نجاحا كبيرا في التوزيع، وغالبا ما تظهر هذه الصحف في البلدان الديكتاتورية أو ذات نظام الحزب الواحد لا سيما في البلدان الشيوعية حيث الصحافة مؤممة.

### 2.3 المجالات:

تعود كلمة Magazine إلى الكلمة Magazine الفرنسية المأخوذة من الكلمة مخزن وقد إستعمل هذا المصطلح تاريخيا لأول سنة 1731 ليصف الصحيفة التي لها شكل الجريدة، ولكن محتواها متنوع، وذلك لأن الجريدة كانت مخصصة بشكل محدد للأخبار والأخبار السريعة والمحلية، بينما المجالات لم تكن تفعل شيئا لتعرض أخبار وقتها، بل قدمت الروايات، ومقالات عن الرحلات ودراسات جادة ومواد أخرى للتسلية<sup>(1)</sup>.

وهي كالصحف، حيث تمكن الناس من متابعة الأخبار في الأوقات وبالسرعة التي تناسبهم، وإختيار الأنباء التي تهمهم، وبوجه عام فإن المادة الصحفية للمجلات الإخبارية الدورية، تفوق تلك التي تنشر بالصحف، وتلخص المجالات الإخبارية الأسبوعية وتحلل أهم الأحداث الوطنية والدولية للأسبوع السابق، وتحوي أيضا مقالات عن التطورات في الفن والأعمال التجارية والتعليم والعلوم وغيرها<sup>(2)</sup>.

(1) محمود علم الدين: أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، ط2، المكتبة العصرية، القاهرة، مصر، 2009، ص18.

(2) لؤي خليل: المرجع السابق، ص 12-13.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وتقسم المجالات إلى عدة أنواع سنشير لبعضها، وهي: المجالات الثقافية، المجالات الدورية الإقتصادية والدورية الرياضية، المجالات النسائية، مجالات المطالعة، مجالات تسجيلية<sup>(1)</sup>.

### 2.3 التلفزيون:

تتكون كلمة تلفزيون *Télévision* من مقطعين الأول (*Télé*) وتعني عن بعد، والثاني (*vision*) وتعني الرؤية، أي أن كلمة تلفزيون تعني الرؤية عن بعد، وهو من الناحية العلمية طريقة إرسال واستقبال الصورة المرئية المتحركة والصوت المصاحب لها عن طريق موجات كهرومغناطيسية<sup>(2)</sup>، وتقسم القنوات التلفزيونية عادة إلى<sup>(3)</sup>:

**1.2.3 القنوات العمومية أو التلفزيون العمومي:** وهذه القناة هي تعود ملكيتها إلى حكومة هذه الدولة، ويتأتى أغلب تمويل هذه القناة من ميزانية الدولة المالكة للقناة، بغض النظر عن التمويل الذاتي وعن رسوم الإستهلاك على الأجهزة، فالقناة العمومية هي القناة الحكومية.

**2.2.3 القناة الخاصة أو التلفزيون الخاص:** وهي القناة التي يتأتى رأس مالها كلياً أو في معظمه من القطاع الخاص وتكون ملكيتها لرأس المال الغالب، وقد يستعمل البعض كلمة حرة أو مستقلة في هذا المعنى، لكننا نرى أن استخدام هذين الكلمتين تجاوزا لمفهوم الحرية والإستقلالية التي تبقى نسبية، ذلك أن مساهمة الحكومات في رأس مال هذه القنوات بشكل أو بآخر لا يكاد يغيب عن جل هذه القنوات.

**3.2.3 القنوات الجامعة أو الشمولية:** وهي القناة التي تبث برامج تجمع بين أكثر من مجال إهتمام، وتشتمل برمجتها على مواد مختلفة الأغراض والأهداف من إعلام وتثقيف وترفيه.

**4.2.3 القنوات المتخصصة:** وهي التي تخلت عن شمولية المضمون والمقصد لتختص في مجال برامجي منفرد، أو لتتوجه لجمهور محدد، فهي تركز إهتمامها على فرع واحد من فروع

(1) بيبير ألبير: الصحافة، ترجمة فاطمة عبد الله محمود، الهيئة العربية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1987، ص 27-29.

(2) ماجي الحلواني حسين، محمد مهني: مقدمة في الفنون الإذاعية والتلفزيونية، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، مصر، 1999، ص 75.

(3) المنصف العياري، محمد عبد الكافي: القنوات العربية التلفزيونية المتخصصة، سلسلة بحوث ودراسات إذاعية، إتحاد إذاعات الدول العربية، تونس، 2006، ص 11-12.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

التخصصات التي يهتم بها نوع من الجمهور، وقد تتولد جزئيات في التخصص عن هذه الفروع، كأن تهتم بالقطاع الثقافي، وتهتم أخرى بالمطالعة والكتاب فقط.

### 3.3 الإذاعة:

هي جهاز يتمتع بدرجة عالية من التأثير في حياة الناس، وطرق معيشتهم بوجه عام ويزداد هذا التأثير عنها خطورة كلما كانت البيئة قليلة الحظ من التربية والثقافة والتعليم وكذلك كلما إنخفض المستوى الإقتصادي والإجتماعي للناس، فهي لا تتطلب من المستمع دراسة سابقة، فالقراءة والهجاء وإستعمال النظر في المتابعة وقلب الصفحات هي من مستلزمات الإعلام الصحفي، وإنما كانت الكلمة المسموعة لها أثرها القوي في الإيحاء وتمتاز بالقوة والإثارة، فقد أصبحت الأفكار مشاعا تتساب إلى نفوس الناس في كل مكان وتنقل المادة الإذاعية معلومات قصيرة و مباشرة<sup>(1)</sup>.

وتقسم عادة الإذاعات إلى عدة أنواع وذلك تبعا لإتجاه التقسيم، فإذا قمنا بتقسيمها حسب المنطقة أو الإمتداد الجغرافي فهي إذاعات محلية، و جهوية، ووطنية، ودولية، أما من حيث نوع البرامج أو المعلومات المقدمة فهي إذاعات إخبارية، وثقافية، ودينية، وإجتماعية وتجارية، وسنتناول بعضها فيما يأتي:

**الإذاعة المحلية:** وهي جهاز إعلامي يخدم ويوجه للمجتمع المحلي، فهي تبث برامجها لمجتمع محدود، يكون جمهورها متناسقا فيما بينه، فقد يكونون يسكنون قرية واحدة أو منطقة جغرافية واحدة.

**الإذاعة الإقليمية:** هي إذاعة تخاطب مجتمعات تعيش داخل إقليم محدد طبقا للتقسيم الإداري للدولة، فقد يفصل بين هذه الأقاليم حاجزا أو أكثر كالحواجز اللغوية والدين وحواجز جغرافية مما يجعل كل إقليم مستقل بذاته.

**الإذاعة الوطنية أو المركزية:** تبث برامجها من عاصمة الدولة، حيث تغطي البلد كله وتقدم ما يهم غالبية المواطنين، فهي تجعل من الإهتمامات المشتركة لكل هؤلاء سبيلها في كل ما تقدمه من برنامج<sup>(2)</sup>.

(1) منال طلعت محمود: مدخل إلى علم الاتصال، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 190-191.

(2) عبد المجيد شكري: الإذاعات المحلية المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1987، ص 58.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الإذاعة الدولية: وهي التي توجه من داخل دولة معينة إلى دولة أخرى، وتكون لغتها باللغات الملائمة لسكان تلك الدول، ويكون الإرسال على موجة ذات طول معين متفق عليه أما قوة الإرسال فتتوقف على أجهزة المحطة التي تتيح الإستماع لها على بعد من مراكزها<sup>(1)</sup>.

### 4.3 وكالات الأنباء:

إتخذت إسمها من طبيعة عملها كوكيل أو ممثل للصحف، وهي بمثابة تعاونية تشترك فيها الصحف لجمع الأخبار، لأن كل صحيفة بمفردها لا تستطيع أن تقوم بهذا العمل، ولا بد من المشاركة في النفقات، وتكمن مهمتها في تمثيل الصحف أو العمل بالنيابة عنها في أكبر عدد ممكن من المدن والعواصم، لمراقبة الأحداث وجمع الأخبار من معظم أنحاء العالم ونقلها إلى الصحف المشتركة في نشراتها<sup>(2)</sup>.

### 5.3 الصحافة الإلكترونية:

تمثل أحد أبرز ملامح ثورة الإتصالات والمعلومات التي عاشها العالم خلال العقدين الماضيين، وتمثلت في حدوث إندمجات تكنولوجية بين صناعات كانت في الماضي تشكل كيانات مستقلة تفصلها عن بعضها البعض حدود تكنولوجية واضحة، وبفعل التكنولوجيا الرقمية التي إجتاحت المشهد الإعلامي والإتصالي العالمي، أضحت وسائط الإعلام أكثر تفاعلية وأكثر تناعماً في إطار ما يسمى بظاهرة التزاوج التكنولوجي Convergence الذي إندمجت من خلاله ثلاث صناعات عملاقة هي صناعات الإتصالات Télécommunication والحاسبات Computers والإعلام Media، وقد أضفت تفاعلية وتعدد وسائطية الأنترنت لمسات مثيرة على الممارسات الصحفية الإلكترونية، بحيث أصبحت تعمل عبر منصات متعددة وصارت تتعدى الحدود التقليدية التي ظلت لروح من الزمن تفصل بين وسائل الإتصال على أسس تكنولوجية بحتة<sup>(3)</sup>.

(1) عدلي سيد محمد رضا: البناء الدرامي في الراديو والتلفزيون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص 146.

(2) إبراهيم إمام، محمد فريد محمود عزت: وكالات الأنباء المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006، ص 49-50.

(3) محمد إبراهيم عايش: المرأة العربية والصحافة الإلكترونية، جامعة الشارقة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2006، ص 2-3.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

فالصحافي الذي يعمل في الحقل الإلكتروني يتعين عليه أن يفكر على مستويات متعددة في الوقت نفسه: الكلمات والأفكار، وبنیان القصة والتصميم ومواد التفاعل والصوت والفيديو والصور والحكم على أهمية الأخبار، وجوهر التلفزيون هو عرض الأخبار، في حين أن الصحافة المطبوعة تركز على نحو أكثر على الإبلاغ والتوضيح، أما الصحافة على خط الأنترنت فتتضمن العرض والإبلاغ والتصوير والتفاعل<sup>(1)</sup>.

### 6.3 البلوك أو المدونات:

وهو أحد أشكال المنظومة التفاعلية الإلكترونية الأكثر أهمية، إذ هو موقع شخصي على شبكة الأنترنت يتضمن آراء ومواقف حول مسائل متنوعة، ويعد تطبيقاً من تطبيقات الأنترنت، يعمل عن طريق نظام لإدارة المحتوى، وعبارة عن صفحة على الشبكة تظهر عليها تدوينات (مدخلات - معلومات)، مؤرخة ومرتببة ترتيباً زمنياً تصاعدياً، ينشر عدد منها يتحكم فيه مدير المدونة، ويتضمن النظام آلية لأرشفة المدخلات القديمة، تمكن القارئ من الرجوع إلى تدوينة معينة في وقت لاحق، عندما تعود غير متاحة على الصفحة الرئيسية للمدونة، ولأن أدوات التدوين بسيطة ومتاحة ومجانية فإن المستخدمين يستطيعون الإتصال بسهولة مع الآخرين في شبكاتهم الإجتماعية ومجتمعاتهم الجغرافية، حيث تمثل المدونات أنظمة إجتماعية منظمة ذاتياً تساعد الأفراد على التفاعل من خلال المشاركة والتعلم عبر تبادل الأفكار والمعلومات، فصلا عن حل المشكلات الإجتماعية والسياسية<sup>(2)</sup>.

إن الإشارة لمختلف ميادين الصحافة بداية بالصحف والراديو والتلفزيون ووكالات الأنباء أمر جد هام من حيث التعرف وبدقة على مختلف المجالات التي يزاول بها الصحافي عمله وهو ما سيجعل كل مجال يختلف عن الآخر من حيث الوسائل والأدوات وطرق العمل وبهذا فلكل مجال متطلباته وإمكانياته التي تجعل عمل الصحافي مركزاً لها، فالصحافي الذي يعمل في الصحيفة يختلف عن الصحافي الذي يعمل في التلفزيون أو الإذاعة أو وكالات الأنباء.

(1) ديبرا بوتز : دليل الصحافة المستقلة، مكتب برامج الإعلام الخارجي، وزارة الخارجية الأمريكية، الولايات المتحدة الأمريكية، 2006، ص 43.

(2) شريهان توفيق، شيرين كدواني: المدونات السياسية وحرية التعبير كحق من حقوق المواطنة، مؤتمر الإعلام والبناء الثقافي لحقوق المواطنة، قسم الإعلام، كلية الآداب، جامعة أسبوط، مصر، 2008، ص 02-03.

### 4. وظائف الصحافة:

تلعب الصحافة كوسيلة للإعلام والاتصال عدة وظائف وأدوار سياسية وتعليمية وثقافية والملاحظ أن هذه الوظائف تطورت مع التطورات التي مرت بها الصحافة نفسها، وكذا الظروف البيئية المحيطة بها، ما جعل الوظائف تتغير من وقت لآخر ومن مجتمع لآخر وسنشير لبعض الوظائف فيما يأتي:

#### 1.4 الوظيفة السياسية:

وتعني إبلاغ المواطنين بكل ما يدور في الحكومة والهيئات الأخرى من أنشطة، حيث تصبح وسائل الإعلام جزءا مت دخلا في العملية السياسية من خلال مراقبة مراكز السلطة على كل المستويات<sup>(1)</sup>.

فهي تعلم الفرد الممارسة الديمقراطية من خلال طرقه في الأداء، أي من خلال علاقته مع الجمهور، فالإعلام يمارس دور المرشد للممارسة الديمقراطية من خلال مضمون برامجه الإعلامية، فالصحافة هي التي تشجع الفرد على إبداء رأيه والدفاع عن حقه في ذلك، وهي التي تضع الممارسات الديكتاتورية في خانة الإتهام وتحكم عليها بأنها ممارسات خاطئة، وبذا تكون الصحافة أداة للتغيير في المستقبل، وهي حجر الزاوية في تطوير العديد من الجوانب الحياتية<sup>(2)</sup>.

#### 2.4 الوظيفة التعليمية التربوية:

أصبحت الصحافة اليوم تصنع قوة الرأي العام في الأمة، وتربط الأمة بمصالحها ومقوماتها، وتصنع المجتمع الذي يعرف كيف يشكل الحياة ويتفاعل معها داخليا وخارجيا من خلال مساهمتها في البناء التربوي لأفراده، والذي يعد نوعا من الإلتزام بما يليه عليه المجتمع من مسؤوليات في إطار المسؤوليات الاجتماعية للصحافة، وفي إطار هذه المسؤولية يتأتى دورها التربوي تجاه القضايا التعليمية داخل المجتمع، فالصحافة حين تقوم على أن حرية إتاحة المعلومات للجماهير حول كافة قضايا التعليم حق وأمر أساسي بالنسبة لمجتمع مفتوح، يسعى إلى الديمقراطية، فتوافر مثل هذه العلاقة لا يجعل مهمة الصحافة بتوجهاتها

(1) حسن عماد مكايي: أخلاقيات العمل الإعلامي، ط4، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2006، ص 167.

(2) مي العبد الله : علوم الإعلام والاتصال وإشكاليات التكوين المهني في العالم العربي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2009، ص 322.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

المختلفة تقف عند حد الرقابة للبيئة التعليمية وما يحدث فيها، وما تتعرض له من قوى مؤثرة، بل تفتح أمامها مجموعة من الأدوار الأخرى توسع بها من رسالتها التربوية ذات الصلة بالعملية التعليمية والتي من شأنها أن ترقى بعملية البناء الفردي والبناء الاجتماعي على حد سواء، كالبناء القيمي، والإرتقاء الثقافي، والقيام بعمليات التوجيه والإرشاد<sup>(1)</sup>. ومناطق تحقيق الصحافة لوظيفتها التعليمية مرتين بتوافر عدد من العناصر، حددها إستيغن كون ويل وبيثي باري فوت Steven know ton Betsy barefoot في الآتي<sup>(2)</sup>:

- التوقيت الخاص بعرض القضية التربوية أو التعليمية.
- الحجم الخاص بالحدث التعليمي ووضوح هذا الحدث.
- التقارب الثقافي للحدث التعليمي.
- دلالة الحدث التعليمي وتوافق أو تناغم أو إنسجام الحدث التعليمي.
- فجائية الحدث التعليمي أو غرابته وعدم توقعه.
- إستمرارية الحدث التعليمي والتركيب أو الفهم الخاص به.

### 3.4 الوظيفة القيمية:

إن الصحافة من خلال قدرتها على تقديم خبرات متنوعة، ثرية وجذابة للصغار والكبار معا، قد يساعد بصورة أو بأخرى على توجيه الجمهور نحو القيم المختلفة أو يدعم ما لديهم من قيم أصلا أو يساعدهم في غرس قيم مرغوبة لديهم أو يساعدهم في التخلص مما ليس مرغوبا فيه، إذ العلاقة بينهما (أي بين الصحافة والقيم) علاقة ترابط والتحام، فما من دعوة لقيمة خيرية أو سلبية إلا ولها إعلامها ووسائلها، وإن توقف كل هذا بالتأكيد على القيم التي يؤمن بها الصحفيون أنفسهم، ومدى فهمهم لثقافة المجتمع ومعاييره وأهمية هذه القيم للمجتمع الذي يعملون فيه<sup>(3)</sup>.

(1) مجدي صلاح طه المهدي: الصحافة وقضايا التعليم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 32-34.

(2) نفس المرجع: ، ص 50-51.

(3) نفس المرجع، ص 34-35.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

وتؤدي القيم دورا مهما بالنسبة للفرد والمجتمع معا، ويمكننا إستقراء بعض هذه الأدور فيما يأتي<sup>(1)</sup>:

- تعتبر القيم موجها للسلوك ومعايير يزن بها الإنسان نشاطه.
- تساعد القيم في التنبؤ بالسلوك الفردي في المواقف المختلفة.
- القيم مسئولة عن الأحكام التي يصدرها الإنسان على أي موقف يواجهه في الحياة.
- القيم معايير عامة ومحل إتفاق ورضا من الجميع، تجعل من يتسم بها محل رضا وإستحسان لدى جميع أفراد المجتمع.
- القيم تمثل قوة دافعة للعمل، بل ولأدائه على خير وجه وعلى أحسن صورة.
- القيم تؤلف الإطار الأخلاقي لأي نشاط إنساني.
- القيم تساعد الأفراد في مواجهة التغيرات الثقافية التي تحدث في المجتمع.
- القيم تعمل على ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض حتى تبدو متناسقة.
- القيم مكون من مكونات ثقافة أي مجتمع وهي الوجه البارز لها.
- القيم تمثل الإطار المرجعي لكل من ينتسب إلى مهنة التعليم في أي مستوى كان

### 4.4 الوظيفة الثقافية:

تعد الصحافة من أكثر المؤسسات غير النظامية تأثيرا وفعالية في مجالات التنمية وخاصة مجالات التنمية الثقافية، من خلال تنمية المعارف والخبرات والإرتقاء بالفكر والسلوك، وتحقيق زيادة في كم ونوع الخبرات التي يحصلها الأفراد في مجالات المعرفة المختلفة.

وتتطوي عملية التثقيف التي تقوم بها الصحافة على التوعية والإيقاظ والتنبيه، وبث روح المسؤولية، والإيمان بالقيم والمبادئ، والشعور بالولاء العميق للأمة، فتسعى إلى تكامل المجتمع، بتثبيت القيم والمبادئ والإتجاهات، والعمل على صيانتها والمحافظة عليها، وتوعية المواطنين بالسياسات والإجراءات المتبعة، وتوسيع مجال المشاركة في الحديث والمنافسة وما

<sup>(1)</sup> مجدي صلاح طه المهدي : المرجع السابق، ص 36-37.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

ذلك إلا لأن الصحافة مرفق هام في كل أمة، فهي لسان حالها المعبر عن آرائها وأفكارها فيما تقوم بنقله لأفرادها حيث تسهم في الإرتقاء الثقافي لها<sup>(1)</sup>.

فالصحافة من خلال وظيفتها التثقيفية يمكن أن تؤدي دورها فيما يأتي<sup>(2)</sup>:

- المساهمة في نشر الثقافة التربوية بين المواطنين.
- تعريف المواطنين بالنتائج الثقافية والتربوية لكل المفكرين وفي كل الميادين.
- حماية الهوية الثقافية والتربوية للأمة التي تميزها عن غيرها.
- المساهمة في تطوير الثقافة التربوية ذات الدور المهم في رفع البناء الفكري للإنسان.
- مساعدة الأفراد على الاندماج في الوسط الثقافي والاجتماعي والتربوي.
- تزويد المتعلمين بكل القضايا المرتبطة بالتعليم بغير الأسلوب الأكاديمي في الحياة.

### 5.4 الوظيفة التوجيهية والإرشادية:

في ضوء ما تقدمه الصحافة من قضايا تتشكل معارف الأفراد ومعلوماتهم، وإستجاباتهم وتتم مساعدتهم على المشاركة في ذات المعارف والمعلومات، وذلك بالشكل الذي يمكنهم من المساهمة في صياغة الأحكام والرؤى لهذه القضايا، وفي توجيههم نحو التغيير، إذ أنه كلما زادت القيمة الإخبارية لقضية ما زاد إهتمام الجمهور بها.

وتتخذ الصحافة في هذا الإطار عدة أبعاد، تأتي في مقدمتها توجيه الأفراد نحو حماية المجتمع الذي يعيشون فيه من كل غريب ومستهجن، يليها مدى قدرة الصحافة على إحداث التغيير المطلوب داخل المجتمع الذي تعمل في إطاره، إضافة إلى قيام الصحافة بتوجيه الأفراد نحو المشاركة الإيجابية في القضايا التعليمية التي تثيرها<sup>(3)</sup>.

وفي ضوء قيام الصحافة بوظيفتها التوجيهية والإرشادية، فإن ذلك يكون من خلال<sup>(4)</sup>:

- توجيه الأفراد إلى ما يربطهم بالجذور التربوية للأمة وثوابتها الأصلية.

(1) مجدي صلاح طه المهدي: المرجع السابق، ص 40-41.

(2) نفس المرجع، ص 42-43.

(3) نفس المرجع، ص 44-45.

(4) نفس المرجع، ص 46.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

- قيام الصحافة بدفع الأفراد نحو أنماط سلوكية مفيدة.
- المساهمة في تعديل سلوكيات الأفراد وتوجهاتهم بما يتفق وأهداف المجتمع المرغوب فيها وخاصة توجهاتهم نحو الإعلام.
- توجيه الأفراد إلى ميادين العمل المختلفة، من خلال الإعلان عنها وعن الشروط التي تتطلبها بحيث تهيئ الفرصة أمام طابور كبير للإلتحاق بها.

### 6.4 الوظيفة الإخبارية:

ينتج عن عملية الإستطلاع ومراقبة البيئة التي تقوم بها وسائل الإعلام، تحقيق الوظيفة الإخبارية، التي تختص بإمداد الجمهور بالمادة الإخبارية، وجوهر الوظيفة الإخبارية هو تقديم تقارير تتضمن معلومات عن أحداث وأفكار حالية وسابقة، وتشتت الوظيفة الإخبارية ثلاثة عناصر هي:

- التكامل، ولذلك لا بد من تتبع الخبر من نشأته حتى نهايته، والبحث عن العناصر المكمل له سواء عن طريق المصادر الأصلية أو أقسام المعلومات.
- الموضوعية، ولذلك لا بد من البحث والتحقق من صحة الخبر، وهنا لا بد من التفرقة بين عدم كفاية الموضوعية لأسباب خارجة عن الإرادة، وبين التحريف المتعمد للخبر.
- الوضوح، ولذلك لا بد أن تعرض الأخبار والتعليقات بطريقة واضحة يفهمها المختصون وعامة الشعب على السواء<sup>(1)</sup>.

### 7.4 وظيفة الخدمات العامة وتوثيق الأحداث:

حيث تقوم بتزويد الجمهور بخدمات معينة تخدمه في حياته، وبذلك يحصل على فائدة مباشرة منها، ويدخل في نطاق الخدمات العامة إخبار المواطنين بحالة الطقس ومواعيد شركات الطيران، والمسرح والسينما، وإعلانات الوظائف والإعلانات التجارية، وأخبار أسواق الأوراق المالية، كما تكون الصحافة مصدرا للتاريخ عندما يتعلق الأمر بدراسة الحياة السياسية أو الإقتصادية أو الإجتماعية أو الثقافية لمرحلة معينة من المراحل التاريخية في مجتمع معين، وهنا تقوم بوظيفتين: الأولى تتعلق برصد الوقائع وتسجيلها ووصفها والإحتفاظ

(1) محمود علم الدين: المرجع السابق، ص 74-75.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

بها للأجيال المقبلة كي تعتبر أحد مصادر التاريخ، والثانية ترتبط بالقيام بقياس الرأي العام وآراء الجماعات والتيارات المختلفة إزاء وقائع أو قضايا مختلفة.

### 8.4 وظيفة تكوين الرأي العام:

أثبتت الصحافة في هذا العصر أنها قادرة على تشكيل الرأي العام والقيام بدور قيادي مؤثر في تكوين اتجاهاته، فهي تؤثر فيه عن طريق الخبر والتعليق والأحاديث، والتحقيقات والإعلانات، ولكي يكون للصحافة هذا الأثر لابد أن:

- أن يكون الخبر صحيحا فالخبر هو ملك فقط للحقيقة.
- التعليق على الخبر بما يتماشى وسياسة المؤسسة الإعلامية.
- متابعة الخبر والتعليق عليه.

ولكي تلعب الصحافة دورها في تكوين الرأي، لابد أن تتمتع بأكبر قدر ممكن من الحرية فالصحافة المقيدة عقيدة وعديمة القيمة، ولا تأثير لها على الإطلاق على المجتمع<sup>(1)</sup>.

### 9.4 وظيفة الرقابة على مؤسسات المجتمع:

لابد أن تعمل الصحافة على حماية المجتمع ضد إستغلال السلطة بإساءة إستخدامها فهي تكمل دور البرلمان في حماية المجتمع، فالصحافة الحرة المتعددة والمتنوعة هي التي تستطيع حراسة المجتمع وحمايته من الكثير من المشاكل التي تحدث، فهي تجعل المجتمع كله هو صاحب القرار، وبالتالي يستطيع أن يجبر الحكومة على القيام بعمل معين لصالح المجتمع<sup>(2)</sup>.

إن هذه الوظائف التي تقوم بها الصحافة للمجتمع، بقدر ما تختلف من مجتمع لآخر فهي تختلف أيضا من وسيلة لأخرى كالإذاعة والتلفزيون والصحيفة، كما تختلف في الوسيلة ذاتها من صحيفة لأخرى طبقا للمعالم التي تسير عليها هذه الصحيفة وكذا الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وبالرغم من ذلك فالصحافة اليوم أضحت تلعب دورا رئيسيا ليس في الإعلام ونقل الأخبار فقط، بل في رسم السياسة العامة لأي دولة، بإعتبارها قطاعا يؤثر تأثيرا واضحا في الرأي العام المحلي أو الدولي، وهو ما جعل اليوم جل الدول تهتم بهذا القطاع وتولييه الأهمية

(1) محمود علم الدين: المرجع السابق، ص 77-81.

(2) نفس المرجع، ص 82-84.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

المنوطة به بتوفير جل الوسائل والإمكانيات والبيئة الملائمة لعمل الصحفي مما يضمن تحقيق مختلف الوظائف التي ذكرناها سابقا.

### 5. خصائص الصحافة:

للصحافة عدة خصائص ومميزات تميزها وتجعلها فريدة من نوعها، وتختلف هذه الخصائص من وسيلة لأخرى لعدة إعتبارات، والتي من بينها طبيعة هذه الوسائل ووسائل عملها، وكذا نوعية الجمهور المتلقي ، وسنحاول أن نعرض كل خصائص وسيلة على حدا فيما يلي:

#### 1.5 خصائص الصحف<sup>(1)</sup>:

##### 1.1.5 الإحتفاظ بالمعلومات:

أنها أقدر على الإحتفاظ بالمعلومات التي لديها أطول مدة ممكنة، وهي بهذا تتيح الفرصة لمستقبل الرسالة الإعلامية لكي يشاهد المطبوع أكثر من مرة، ولكي يثبت من بعض النقاط التي يود أن يركز عليها.

#### 2.1.5 الوقت:

إن الصحف هي وسيلة الإعلام الوحيدة التي يستطيع القارئ أن يعرض نفسه عليها في الوقت الذي يناسبه ويتفق مع ظروفه.

#### 3.1.5 القدرة على التصرف:

تمتاز الصحف كمطبوعة أكثر من أي وسائل أخرى بقدرتها على التصرف في المادة التي تتضمنها في أي حجم وبأية تفصيلات تظهر الحاجة إليها، ومعنى هذا أن المطبوعات هي أفضل وسيلة لتقديم الموضوعات الطويلة والمعقدة.

#### 4.1.5 مساهمة الجمهور:

تحتاج المطبوعات إلى مساهمة أكبر من جانب جمهورها بدرجة تفوق المساهمة المطلوبة لجماهير وسائل الإعلام الأخرى، وذلك لأن المطبوعات لا تواجه جمهورها بمتحدث يسمعه كما يفعل الراديو، أو يشاهده كما هو الحال في التلفزيون أو العرض السينمائي، ولهذا يسمح

(1) طلعت همام: مائة سؤال عن الصحافة، ط2، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1988، ص 8-9.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

للمطبوع بحرية أكبر في التخيل، والتفسيرات وما شابه ذلك، فالمستقبل لا يحس بأنه شخصيا جزء من عملية الإتصال كما هو الحال بالنسبة لمستمع الراديو أو مشاهد التلفزيون.

### 5.1.5 قيادة القارئ:

تتميز المطبوعات بألفاظها وعباراتها المغرية بحيث تتوافر لها القدرة على قيادة القارئ كما أنها تمتاز بالقدرة في تقديم العنصر الإعلامي، حيث أنها لا تثير التشكيك في نوايا المطبوعة، كما تتميز بوضوح المقاصد والأهداف لأن الكلمة المطبوعة تتطلب هذا الوضوح.

### 2.5 خصائص الإذاعة<sup>(1)</sup>:

#### 1.2.5 التغطية الجغرافية الواسعة للإرسال الإذاعي:

لا تنافس أي وسيلة أخرى الإذاعة المسموعة في التغطية الجغرافية الشاسع الذي يمكن أن يصل إليه إرسالها، فهي تتخطى الحواجز والموانع الطبيعية مثل البحار والصحاري والجبال ومحطات التشويش خاصة بعد التطورات التكنولوجية الحديثة، رغم منافستها من طرف الأقمار الصناعية، وإن كانت الإذاعة أسبق في الأحداث نظرا لسهولة إرسالها، الذي يجعل الكلمة الإذاعية تدور حول العالم سبع مرات ونصف المرة في الثانية، مما يساهم بالتالي في إمكانية الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الجماهير مقارنة بالوسائل الأخرى.

#### 2.2.5 خدمة العملية التعليمية:

لجأت كثير من الدول إلى استخدام الإذاعة المسموعة في خدمة العملية التعليمية لأن أعداد المستقبلين الذين من الممكن أن تصلهم المادة التعليمية من خلالها، يفوق أعداد المستقبلين الذين من الممكن أن تصلهم المادة التعليمية من خلال عشرات إن لم يكن مئات المدارس، وقد تم استخدام الإذاعة من طرف العديد من الدول خاصة تلك التي مساحتها شاسعة على غرار مصر والهند، كما لجأت بعض الدول إلى الجامعة المفتوحة open university أو جامعة الهواء university of the air وهو حال المملكة المتحدة من خلال الإذاعة البريطانية.

(1) ماجي الطواني حسين، محمد مهني: المرجع السابق، ص 21-28.

### 3.2.5 السبق الإخباري للإذاعة الصوتية:

تتوافر للإذاعة الصوتية فرصة السبق الإخباري على الوسائل الأخرى، فالإرسال الإذاعي متصل على مدار اليوم، ومن خلاله يستطيع الإنسان الحصول على الأخبار في أسرع وقت ممكن إذا ما قارناه بوسائل الإتصال الأخرى كالجرائد والتلفزيون، فما أن يقع خبر في أي بقعة من أنحاء العالم حتى يتم التعرف عليه من خلال وكالات الأنباء العالمية أو من خلال أقسام الإستماع السياسي بالإذاعات المختلفة.

### 4.2.5 تخطي حاجزي الفقر والامية:

تعتبر الإذاعة وسيلة إقتصادية تناسب الدول النامية، فالراديو رخيص الثمن ورخيص التكاليف في عملية الإرسال والإستقبال على السواء، كما أنه لا يحتاج إلى معرفة القراءة والكتابة للتعرض للمضمون الإعلامي الذي يقدم.

### 5.2.5 الإذاعة وسيلة إعلانية هامة:

فهي وسيلة إعلانية مقبولة لأن ما يهم المعلن هو وصول الإعلان إلى قطاعات عريضة من الجماهير، ووجود الإعلان في حد ذاته يدعم إقتصاديات الإذاعة، خاصة وأنه تقوم به إذاعات عديدة ضمن برامجها.

### 6.2.5 التأثير النفسي في المستمع:

تؤثر الإذاعة في المستمع بشكل لافت للنظر ذلك أن علاقة الألفة بينهما تفتح عالماً خاصاً به وسط زحام الحياة، ويكون الجو النفسي الذي يحيط بعملية الإتصال في هذه الحالة موحياً للمستمع أن الراديو يتحدث إليه فقط، لأن الراديو في طبيعته وسيلة إتصال ذاتية رغم أنه يخاطب الملايين.

### 3.5 خصائص التلفزيون<sup>(1)</sup>:

### 1.3.5 العالم أصبح قرية صغيرة:

إستطاع التلفزيون تصغير الكرة الأرضية وتحويلها إلى قرية عالمية كما قال مارشال مالكوهان عالم الإتصال المعروف، خاصة بعد إطلاق الأقمار الصناعية الخاصة

(1) ماجي الحلواني حسين، محمد مهني: المرجع السابق، ص 77-82.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

بالإتصالات، حيث يستطيع المرء أينما كان متابعة ومشاهدة ما يدور في مختلف أنحاء العالم في التو واللحظة مما يضيف على المشاهد الحيوية والآنية والجدية في نفس الوقت.

### 2.3.5 التفوق في نقل الخبر والأماكن:

يتميز التلفزيون بالتفوق الساحق في نقل الأحداث والمناسبات الهامة على الهواء مباشرة مما يجعله عين المشاهد الذي تحول ظروفه دون التوجه إلى مكان الحدث الذي يرغب في مشاهدته، كما يمكنه نقل أماكن يصعب على المشاهد مشاهدتها في الطبيعة أو التنقل إليها.

### 3.3.5 الجمع بين مزايا وسائل الإتصال:

أتاح التلفزيون للمشاهد رؤية مجموعة من الوسائل الإتصالية في آن واحد فهو يجمع بين الصوت ممثلاً في الراديو، والصورة واللون ممثلاً في السينما، والحركة ممثلاً في المسرح وإستطاع أن يدمج مزايا هذه الوسائل في وسيلة واحدة.

### 4.3.5 الوقت والتركيز:

بقدر ما لا يشعر متلقي الرسالة التلفزيونية بالوقت بالدرجة ذاتها في باقي الوسائل، لأن التلفزيون يخاطب حاسة السمع والبصر في آن واحد، فإن الرسالة التلفزيونية تتطلب من المشاهد التركيز بصورة كبيرة، وهو جانب إيجابي حيث أن متابعة الرسالة الإعلامية بإهتمام يساعد على فهمها وتذكرها، وهذا شيء مهم جداً، إذ أن جميع وسائل الإتصال تعمل على جذب إنتباه الجمهور وتحرص على الإحتفاظ بهذا الإنتباه أطول فترة ممكنة.

### 5.3.5 بث الثقافة الجماهيرية:

يتيح التلفزيون من خلال تنوع برامجه على بث الثقافة الجماهيرية إلى فئات من الناس بمختلف ثقافتهم، فمشكلة الأمية لا تمثل أي عقبات، لأن المشاهد الأمي والمتعلم على السواء يستطيع مشاهدة البرامج بكل سهولة، وليس مثل الجريدة أو الكتاب اللذين يحتاجان إلى ضرورة معرفة القراءة والكتابة حتى يتمكن الفرد من المتابعة.

### 6.3.5 التعليم والتدريب:

يساعد التلفزيون المعلم على أداء دوره التعليمي، فهو يستطيع أن يوفر الفرص والإمكانيات والتجارب من خلال عرضها على الشاشة إلى أكبر عدد ممكن من المدارس خاصة التي تعاني نقصاً سواء في الكوادر البشرية أو الإمكانيات التقنية المعملية، كما يمكنه أن يكون حلقة إتصال سريعة بين عناصر العملية التعليمية المختلفة، وإتاحة الفرصة لمن لم

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

يسعفهم الحظ في التعلم في المدارس للتعلم عبر التلفزيون، وتحقيق فكرة التعليم المستمر للجماهير.

### 4.5 خصائص الصحافة الإلكترونية:

تتسم الصحافة الإلكترونية بالعديد من الخصائص الإتصالية، التي تنطلق من قدرات شبكة الأنترنت كوسيلة إتصال حديثة، وأكدت معظم الأبحاث والدراسات على أنها أصبحت وسيطا إعلاميا فعالا، حيث مكنت الأفراد والمؤسسات من إرسال وإستقبال المعلومات عبر أية مسافة وفي أي زمان أو مكان، خاصة بعد إستخدامها من طرف العديد من المؤسسات الإعلامية، وتتميز هذه الصحافة بالعديد من الخصائص يمكن الإشارة إليها، وهي<sup>(1)</sup>:

- إمكانية إرسالها وتعرض القارئ لها طوال اليوم، فيما ينتظر المتلقي يوما كاملا للحصول على العدد الجديد من الصحيفة الورقية اليومية.
- إمكانية متابعة الجديد من الأخبار الصحفية في أي وقت.
- إمكانية إنتاجها بناء على طلب المستخدم، على وفق ما يعرف بخدمة الأخبار عند الطلب (News on demand)، وتمكن المستخدمين من إختيار المعلومات التي يريدون مطالعتها من بين المعلومات الكثيرة التي تقدمها.
- إمكانية تعديلها لتلبي حاجات المستخدم، لأنها لا تحتاج إلى توزيع جماهيري تقليدي، فيما عرف بشخصنة الصحف الإلكترونية، إذ يمكن لمنتج الصحيفة الإلكترونية أن يجهز قائمة بالأخبار التي يختارها، المستخدم مسبقا، لتكون جاهزة للعرض فور قيامه بالدخول لموقع الصحيفة.

في حين حدد البعض خصائصها في أربع عناصر هي: الترابطية النصية Hypertextuality، التفاعلية Interactivité، والوسائط المتعددة Multimédia الفورية Immediacy<sup>(2)</sup>.

(1) ماجد سالم تريان: الأنترنت والصحافة الإلكترونية، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص 146-128.

(2) فؤاده البكري: الصحافة الإلكترونية العربية المعايير الفنية والمهنية، أبحاث المؤتمر الدولي للإعلام الجديد: تكنولوجيا جديدة... لعالم جديد، منشورات جامعة البحرين، مملكة البحرين، 2009، ص 396-401.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجرائد

- الترابطية النصية: تقوم فكرة النص الفائق على ربط نصوص مختلفة من مصادر ومواقع متعددة في مساحة مكانية واحدة، هذا الربط يتم من خلال برامج خاصة بالكمبيوتر.
- التفاعلية: تمثل التفاعل القائم على أساس تبادل الرسائل أو التغذية العكسية Feedback، وهي عنصر أساسي من عناصر الإتصال المؤثر Effective communication، و التفاعلية يراد بها، من جهة التفاعل بين المصدر أو المرسل وبين المستقبل (القارئ)، ومن جهة أخرى التفاعل المشترك بين المستخدمين أو الجمهور أنفسهم، سواء تم ذلك بواسطة المصدر ومشاركته أو بدونه.
- الوسائط المتعددة: يراد بها عملية جمع عناصر إعلامية، مثل الصوت الصورة والفيديو، بالإضافة إلى النص في وسيلة واحدة، فهي وسائل إعلامية متعددة، وتكمن خاصيتها في قدرتها على أن توفر أمام المستخدم فرصة تجربة الخبر والمعلومة بأكثر من طريقة، البعض يفضل أن يسمعها أو يشاهدها بدلا من أن يقرأها.
- الفورية Immediacy: إن سرعة ملاحقة الخبر والمعلومة ونشرها على شبكة الأنترنت، قد أضاف للصحافة الإلكترونية خاصية تفوق سرعة وسائل الإعلام الأخرى.

لقد عرضنا أهم الخصائص التي تميز كل وسيلة، والتي تتفرد بها، نظرا لخصوصيات هذه الوسيلة في حد ذاتها، والتي تتعلق بعدة عوامل، كطبيعة المؤسسة الإعلامية، ونوعية الوسائل والأدوات المستخدمة في العمل، وكذا الجمهور المتلقي الذي تستهدفه هذه الوسيلة، والشكل التالي رقم(20) يبين خصائص الصحافة.

خصائص الصحافة			
التلفزيون	الإذاعة	الصحافة الإلكترونية	الصحف
متابعة ما يدور في أنحاء العالم الجمع بين مزايا وسائل الإتصال سرعة نقل الخبر والأمانة الوقت والتركيز بث الثقافة الجماهيرية التعليم والتدريب	التغطية الجغرافية الواسعة خدمة العملية التعليمية السبق الإخباري تخطي الفقر والجهل وسيلة إعلانية التأثير في المستمع	الترابطية النصية التفاعلية الوسائط المتعددة الفورية	الإحتفاظ بالمعلومات الوقت التصرف في المادة الخبرية مساهمة الجمهور قيادة القارئ

شكل رقم (20) يوضح خصائص الصحافة<sup>(1)</sup>.

### 6. أقسام التحرير الصحفي.

بالرغم من أن الصحيفة تشكل منظومة إعلامية وثقافية وفكرية متكاملة لدرجة الوحدة العضوية، فإنها تنهض على أقسام متخصصة في التحرير الصحفي هي بمثابة الخلايا المكونة لهذه الوحدة، لذا سنشير لأهم هذه الأقسام التي وإن اختلفت وظائفها إلا أنها تبقى منضوية تحت لواء الصحيفة تحت إشراف رئيس تحريرها، وهذه الأقسام تتمثل في<sup>(2)</sup>:

#### 1.6 قسم الأخبار:

ويعتبر المصدر الرئيسي الذي تستقي منه باقي الأقسام معظم أخبارها، فالأخبار الواردة عن طريق وكالات الأنباء والمراسلين والمندوبين وشبكات الإتصال الحديثة بمثابة الذخيرة الحية المتجددة لمعظم أقسام التحرير الصحفي، فالمخبر المتمرس هنا هو الذي يحصل على

(1) تم إنجاز هذا الجدول من قبل الباحث اعتماداً على المصادر السابقة.

(2) نبيل راغب: العمل الصحفي المقروء والمسموع والمرئي، ط1، الشركة المصرية للنشر لونجمان، الجيزة، مصر،

1999، ص 221-231.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

أكبر قدر ممكن من الحقائق الجوهرية التي تهم أكبر قطاع ممكن من الناس، فهو يعرف كيف يلتقطها ويختارها ثم يصوغها في موضوع صحفي قادر على إقناعهم وإشباعهم وتثويرهم.

### 2.6 القسم الإقتصادي:

يقوم هذا القسم بمهمة ليست من السهولة بمكان، فالإقتصاد علم متخصص ومنتشعب وله معاهده وكلياته التي تدرسه في مناهج لا يمكن تقديمها كما هي للمواطن، ومن هنا كانت المعادلة الصعبة التي يتحتم على المحررين الإقتصاديين حلها، وهي الإعتماد على المنهج العلمي في تحليل الظواهر والآليات الإقتصادية مع سلاسة العرض وبساطته، بحيث يستطيع أي كان أن يستوعب التوجهات الإقتصادية التي تميز عالمه المعاصر دون أن يكون مختصا في الإقتصاد، وينقسم القسم الإقتصادي في الصحافة عادة إلى أربع أقسام هي: التحرير الخبري المباشر، والتحليل، والتنبؤ والتثوير، ثم التعليق، فالتحرير الخبري المباشر يضع صورة تفصيلية وشبه تقريرية للقرارات الإقتصادية، والتحليل يفسر الظواهر الإقتصادية والمتغيرات المختلفة وينير الطريق أمام المواطن لكي يحدد خطواته التي يزمع إتخاذها، وهنا المحرر الإقتصادي يجمع في تحليله بين العلم الواعي بأصول الإقتصاد ومناهجه وتياراته وبين الفن الذي يتغلغل في دهاeliz النفس البشرية وكهوفها المعتمة، أما التنبؤ والتثوير كقسم ثالث للتحرير الإقتصادي فهو يعتمد على الحاسة الإقتصادية لدى المحرر الملم بكل أحوال الأسواق المالية ودوائر المال والتجارة، في حين التعليق الذي يمكن أن يملأ الأبواب والصفحات الإقتصادية في الفترات التي تتضرب فيها موارد الأخبار الإقتصادية بحيث يتعذر التحليل الذي يترك مكانه للتعليق الذي يعمق الوعي الإقتصادي، وهو تعليق يجمع بين سلاسة الصياغة الصحفية والتنظير الإقتصادي مع التركيز على الشرح والتفسير للتيارات والتوجهات والإتفاقيات الدولية، وتأثيرها المباشر وغير المباشر على الإقتصاد الوطني.

### 3.6 قسم الشؤون الصناعية والعمالية:

هذا القسم يعالج قضايا الصناعة التي يجب أن تنهض على حسن الإدارة وإنتاج العمال لذلك فإن من وظائف المحرر الصناعي والعمالي أن يكون على إتصال دائم بمختلف المصانع، ليغطي أخبار إنتاجها وتطوراته أولا بأول، ومشروعات توسيعها وتثوير نشاطها أو

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

إنشاء مصانع جديدة، كما على المحرر هنا أن يتصل بالنقابات العمالية كي يستطيع أن يرسم صورة واضحة عن توجهات العمال ورغباتهم ومواقفهم تجاه أصحاب العمل.

### 4.6 القسم العلمي:

يشتمل التحرير العلمي على العلوم الطبيعية بصفة عامة والطب وعلوم الفضاء بصفة خاصة، وأحيانا يتفرع القسم العلمي إلى أقسام مستقلة لكل واحد من هذه التخصصات العلمية، لكن السمة المشتركة بين هذه التخصصات هي أن يكون المحرر العلمي عالما في تخصصه مع قدرته على الصياغة الصحفية، وتبسيط المصطلحات والمعادلات والتطورات العلمية بأسلوب سلس يستوعبه الناس.

### 5.6 القسم السياحي:

لقد كان من الطبيعي أن تساهم الصحافة في مجال السياحة بأسلحتها وأدواتها، ذلك أن الوعي السياحي والحضاري والتاريخي الذي تنشره الصحافة سواء بين العاملين في السياحة أو الناس العاديين هو جزء من رأس مال كل المشروعات السياحية على اختلاف أنواعها ويرتبط التحرير السياحي بالمواسم السياحية التي تختلف في طبيعتها من بلد لآخر ومن فصل لآخر من فصول العام، ولذلك فهو تحرير موسمي إلى حد كبير، مما جعل مثلا الصحف تلجأ لإصدار ملاحق سياحية مستقلة، زاخرة بالصور الملونة الجميلة والإعلانات الجذابة، عن رحلات وجولات تناسب الموسم الجغرافي أو المنطقة التي ستجرى فيها، كما أن برنامج تلفزيوني سياحي تراه الملايين يمكن أن يحدث أثرا لا تستطيعه أي صحيفة.

### 6.6 القسم الرياضي:

يعتبر المجال الرياضي من المجالات ذات الإتساع والشمول، بحيث لم تحدث منافسة حقيقية بين مختلف الوسائل الإعلامية، فمثلا يستطيع الراديو أو التلفزيون أن يقدم بثا مباشرا لحدث من الأحداث الرياضية، المحلية أو الدولية، لكن المراسل الصحفي للجريدة الذي يستطيع أن يتحرك في الموقع، يمكنه أن يلتقط من الملامح والدلالات ما لا تلتقطه عدسة التلفزيون أو المعلق على الأحداث الجارية، ولعل وصف الجو المحيط بالحدث لا يقل إثارة عن متابعة الحدث نفسه بالصوت والصورة، لذا فقد أصبحت المهرجانات الرياضية الكبرى كالدورات الأولمبية ومباريات كأس العالم في كرة القدم وغيرها، بمثابة طقوس لها قواعدها وتقاليدها التي يتحتم على المراسل الرياضي الإلمام بها بل والتعمق فيها.

### 7.6 قسم شؤون المرأة:

يركز هذا القسم على شؤون البيت التي تعد من صميم إختصاص المرأة، كطرق تنسيق الأثاث وتنظيفه، وإعداد المآدب والأكلات السريعة، وتربية الأولاد، وآخر تطورات الأزياء والموضة، والإعداد لزواج الأبناء، وأحدث المعروضات في الأسواق، والإستعداد لإجازات المدارس والجامعات، ومن بين أهم إهتمامات هذا القسم، إلقاء الأضواء الفاحصة والتحليلية للمشكلات الإجتماعية والنفسية والطبية، بمساعدة الخبراء الإجتماعيون والمحللون النفسيون والأطباء البشريون، سواء بتحليلهم للمشكلات والقضايا العامة التي تهمة النساء بمختلف أعمارهن، وبالطبع فإن التحليل لا يقتصر فقط على المرأة بل يمتد ليشمل الرجل أيضا خاصة في مجال المشكلات الإجتماعية والنفسية الناتجة عن العلاقات المضطربة بين الرجل والمرأة، والعقد النفسية المترسبة عبر الأجيال.

### 8.6 قسم الأزياء والموضة:

لقد انفصل باب الأزياء والموضة عن باب المرأة في معظم مؤسسات الصحافة، بحكم أن الأزياء تهمة الرجل والشباب مثلما تهمة المرأة والفتاة، فشهرة عارضات الأزياء تجاوزت بكثير شهرة نجوم السينما العالميين، وأصبحت عروض الأزياء بندا ثابتا في الجرائد والتلفزيون مثل مباريات كرة القدم، فالفترة التي تسبق عروض الأزياء هي فترة حافلة بالإثارة و الغموض بالنسبة لمحربي الأزياء، الذين يسعون للحصول على أية معلومات مسبقة عن الخطوط والملامح الجديدة، خاصة وأن المصممين يفرضون حظرا صارما على إنتقاط صور للتصميمات قبل أن يراها الجمهور، وكأنها سر عسكري خطير لا يمكن أن يفشى إلا مع بدء المعركة التي هي عرض الأزياء، وإن كانوا يسمحون بالخطوط الخارجية المجردة، التي يرسمها الفنانون على شكل إسكتشات سريعة يمكن أن تشبع حب إستطلاع الجمهور حين يحين وقت العرض.

### 9.6 قسم الحوادث والإجرام:

يصور هذا القسم أو الباب الصحفي الجانب المعتم أو الكئيب من المجتمع، ويرغم كآبته فإن الجمهور يقبلون عليه، وبعض أحاسيس الإثارة تجتاحهم، كأنهم يتابعون مسرحية مأساوية، إذ أن حوادث سقوط الطائرات، وتصادم القطارات، وإنهيار الجسور، وحالات التسمم وغيرها تعد من كوارث القدر، في حين تعد كوارث الإغتيال والقتل والإغتصاب

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

والتعدي على ممتلكات الغير، وإهدار إنسانياتهم من جرائم البشر، ويعد المراسلون في هذا المجال من مندوبين في أقاليم مختلفة وفي مراكز الشرطة والأمن، المصدر الرئيسي للأخبار والمعلومات التي تغطي الحوادث والجرائم التي تقع أو ترتكب لسبب أو لآخر، ولا يكفي المراسل هنا بمجرد التغطية الصحفية لما يقع من جرائم بل يبحث أيضا في الأسباب الاجتماعية والإقتصادية والسيكولوجية والبيئية التي أدت إليها، إذا كان المحرر قادرا على الخوض في هذه الأسباب، أو بإجراء حوارات مع أهل الإختصاص للإدلاء بالآراء الموضوعية في هذا الصدد.

### 10.6 القسم الأدبي:

منذ البدايات الأولى للصحافة كان لها أياد بيضاء على التذوق الأدبي والنقد الفني، سواء في مجال الشعر أو المسرح أو الرواية أو القصة القصيرة أو الدراسات النقدية، وقد حرص كبار النقاد وأساتذة الجامعة على نشر مقالاتهم ودراساتهم في الصحف قبل تجميعها في كتب، وبهذا كانت الصحافة القناة الإعلامية الراسخة التي نقلت القيم الأدبية والنقدية والجمالية إلى الجمهور، لم يقتصر النشاط الأدبي لكبريات الصحف على تخصيص صفحات أو ملاحق لتغطية الحياة الأدبية والثقافية، بل خرج أيضا إلى مجال الندوات والمؤتمرات التي شارك فيها كبار النقاد والباحثين من مختلف أنحاء العالم، ودارت حول قضية أو موضوع في حاجة إلى تبادل الآراء والأفكار، وتكامل جوانبه وأبعاده المختلفة.

### 11.6 قسم النقد المسرحي:

إن الناقد المسرحي الصحفي لا بد أن يضع في إعتباره نوعية المتلقي، لكن هذا لا يعني أن يلجأ إلى تسطيح أفكاره والهبوط إلى ثرثرة الحياة اليومية حتى يمكن المتلقي العادي أو العابر من إستيعابه، إذ أن وظيفة الناقد المسرحي المتمرس أن يرفع المتلقين إلى مستواه الفكري والجمالي، لأن هبوطه إلى مستواهم لا يعني سوى إنتفاء دوره التثويري والتعليمي فالناقد الأكاديمي يكتب بالأسلوب الذي يترأى له، لأن جمهوره من الصفوة والمتخصصين والدارسين، لن يجد صعوبة في إستيعابه، أما الناقد الصحفي فعليه أن يعالج أعقد الأفكار الفلسفية وأكثر الإتجاهات الفنية تخصصا، بأبسط الأساليب وأسهلها، حتى يجد صدى عند من يتلقاه، كما نجد في هذا القسم التغطية الصحفية للعروض المسرحية التي يقوم بها المندوبون أو المراسلون.

### 12.6 قسم النقد السينمائي:

الناقد السينمائي ينتقد نسخة من الفيلم، وهي نسخة نهائية وكاملة غير قابلة للحذف أو الإضافة، إلا إذا وجدت الرقابة في فترات معينة أنه يتوجب حذف بعض المشاهد، التي لا تتماشى والعرف الجديد الذي فرض نفسه على أفكار المجتمع وسلوكياته، وغالبا ما يهاجم النقاد الرقابة بعنف، لأنهم يرون في هذا الحذف تشويها لسياق الفيلم وجمالياته، وليس على الناقد هنا أن يكون على دراية عميقة وشاملة بكل حرفيات السينما وتقنياتها كالإخراج والتصوير والمونتاج، لكن يتحتم عليه أن يكون واعيا بكيفية توظيفها على مستوى الشكل الفني والجمالي للفيلم، والأسلوب الذي تصل به إلى الجمهور .

### 13.6 قسم النقد الموسيقي:

يتفوق الراديو والتلفزيون في هذا القسم على الجرائد ذلك أنه يصعب الحديث عن لغة الموسيقى بلغة الكتابة، مما يتحتم عليه أن يستعمل كلمات مناسبة بقدر الإمكان للتعبير عن فن لا يستخدم الكلام بتاتا، إضافة لكون التقنية الموسيقية صنعة لها أسرارها التي لا يدركها تماما سوى أهلها، وبالتالي يصعب شرحها على الورق كي تصل للجمهور ليستوعبها ويفهمها، وعلى عكس ذلك فإن الراديو يملك إذاعة المؤلف الموسيقي سواء كان أغنية أم سوناتا أم سيمفونية، مما جعل المستمع أكثر قدرة على إستيعابها، أما التلفزيون فيستطيع أن يقدم للمشاهد حفلات الأوبرا والأوبريت والكونسير كي يتابعوها بالصوت المجسم والصورة الملونة الجذابة، وأية مقدمة تشرح الملامح الرئيسية للعمل الموسيقي قبل عرضه، أو خاتمة بعد عرضه، تمكن المشاهدين من إنقاط تفاصيل فنية لا بأس بها، ترفع من قدرتهم على التذوق الموسيقي.

### 14.6 قسم النقد التشكيلي:

إن الهدف الرئيسي لنقد التشكيلي هو الإرتقاء بمستوى الجمهور، وجعله حساسا للقيم والعلاقات الجمالية، فيستجيب لها حين تتوفر أمامه، ويدرك أن الجمال في النسب التقاطيع، التوافق، الإيقاع، السمة الكلية المميزة، أما القبح فيكمن في النفور، والتقرز والنشاز، وعدم الإنسجام، وهذه الإستجابة لا تحتاج لمؤهلات عالية ومتخصصة، لأن الإنسان بفطرته يبحث عن الجمال وينفر من القبح، ومن هنا كانت ضرورة إنفتاح النقد التشكيلي على الجمهور العادي وإنطلاقه خارج أسوار التخصص الأكاديمي، فهو ينمي

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

العادات الإيجابية التي تمكن الجمهور من معايشة الجمال وممارسته ورفض القبح وهجرانه، ويعني بكل ما هو مرئي: الرسم، التصوير، التشكيل، التصميم، البناء، التركيب الأبيض والأسود، النور والظل، القريب والبعيد، المتلائم، والمنسجم، والمتعدد إيقاعيا.

### 15.6 قسم الإذاعة والتلفزيون :

نجد هذا القسم في مختلف الجرائد، وهو باب ثابت لنقد وتحليل الأعمال الفنية والدرامية والبرامج الفكرية والحوارية، وهذه ظاهرة طبيعية وضرورية، بحكم أن الجريدة والإذاعة والتلفزيون ثلاثة عناصر جوهرية تنضوي في منظومة إعلامية واحدة، لكن المشكلة أن نقد الإذاعة والتلفزيون يشبه إلى حد كبير النقد السينمائي، لأنه يأتي بعد أن يكون العمل قد تم الإنتهاء منه وعرض أو أذيع بالفعل، وبالتالي ليس له تأثير عملي عليه لأنه لن يتغير ولن تعاد صياغته، إنما يمكن تأثير النقد في هذه الحالة على المنتج أو المخرج أو المؤلف أو المعد في الأعمال التي سيتم تقديمها بعد ذلك، وبذلك يرتفع النقد الصحفي ليكون رأي عام يضغط على المبدعين والمنتجين كي يطوروا إنتاجاتهم لتفنع أكبر قدر ممكن من المتذوقين.

### 16.6 قسم بريد القراء:

يشكل بريد القراء بابا مشتركا في معظم الصحافة التي تحرص على لمس نبض الجمهور، على أساس أن الصحافة ليست مجرد إرسال فحسب بل إستقبال أيضا، ومن التفاعل بين الإرسال والإستقبال يمكن توصيل رسالة الصحافة بالفعالية المطلوبة، ويلقي بريد القراء الضوء على القضايا والمتاعب بل والمآسي، التي يمر بها البشر العاديون في حياتهم اليومية، وذلك بأسلوب تلقائي بسيط بعيد عن أساليب الإحتراف الصحفي، ونظرا لورود عدد لا يحصى من الرسائل إلى باب بريد القراء، فإن مهمة إختيار بعضها للنشر لا تقل في ضرورتها وإلحاحها عن مهمة صياغتها وتحريرها بعد ذلك، فهناك رسائل تحتوي على مشكلات لا تهم غير أصحابها، ويمكن إحالتها إلى قسم العلاقات العامة، لتوصيل بصوت صاحبها إلى المسئول الذي يمكن أن يساعده على حلها.

لقد عرضنا أهم الأقسام التي يمكن أن نجدها في كل مؤسسة إعلامية، سواء كانت سمعية أو بصرية أو مقروءة، ذلك أن الإختلاف في هذه الوسائل يجعل إختلاف الأقسام أمر منطقي كما قد نجد الإختلاف فيما يخص التسمية فقط دون شيء آخر، فوجود جميع هذه الأقسام في مؤسسة واحدة يرجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة عمل هذه المؤسسة وتخصصها

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

فالمؤسسات الإعلامية المتخصصة لها أقسام في صميم التخصص، في حين الصحافة غير المتخصصة توجد بها هذه الأقسام، فمثلا في جريدة ما قد نجد جميع هذه الأقسام وفي جريدة أخرى لا نجدها جميعا بل بعضها فقط، وتتشترك مختلف هذه الهيئات في بعض الأقسام التي نجدها فيها جميعا، ومنه نستنتج أن تواجد هذه الأقسام يخضع لعدة معايير تضعها المؤسسة الصحفية في حد ذاتها، وترتبط بحجمها ومواردها، كما قد تدمج عدة أقسام في قسم واحد ليتماشى ذلك وتنظيمها وقدراتها، وإن كان ما يهمننا في حقيقة الأمر هو معرفة لمحة عن مختلف هذه الأقسام لنعي تلك الأقسام التي ينتمي إليها الصحفي باعتبار الاختلافات الجوهرية في طبيعة عمل كل قسم، خاصة فيما يخص المخاطر التي يتعرض لها الصحفي في قسم مقارنة بقسم آخر.

### 7. الصحفي ومهاراته.

#### 1.7 من هو الصحفي:

لقد تعددت التعاريف والمفاهيم التي تناولت الصحفي، وقد كان ذلك نتاج تعدد التشريعات والقوانين التي أشارت إلى هذه المهنة من بلد لآخر، ومن مجتمع لآخر، وهو ما جعل مفهوم الصحفي يختلف حسب البلد وكذا نوعية العمل الذي يؤديه وطبيعة المؤسسة التي يعمل بها، وإن كانت هناك قواسم مشتركة، وسنشير لبعض التعاريف فيما يأتي:

من تعريفات العمل الصحفي " أنه فن ملء المساحات، في وقت قياسي، عن موضوعات ربما لا تعلم عنها أي شيء على الإطلاق"

وكثيرا ما نسمع أن الصحافة هي مهنة "البحث عن المتاعب"، كما أنه يقال إن الصحفيين من أقصر الناس أعمارا، بسبب الضغوط النفسية والعصبية والجسمانية التي تفرضها عليهم مهنتهم، إضافة للمخاطر الفعلية التي بات الصحفيون يتعرضون لها في العمل الميداني<sup>(1)</sup>.

وإن كانت قليلة هي المهن التي يمكنها أن تتنافس العمل الصحفي فيما تقدمه لمن يزولها من مقابل، فالصحافي يتمتع بمجال متنوع ومشبع للفضول، وكذلك يواجه تحديا مثيرا يتمثل في ضرورة إنجاز العمل، في أقل مدة وبإمكانيات محدودة، وربما ضد رغبة من هم في السلطة<sup>(2)</sup>.

(1) لوي خليل: المرجع السابق، ص 213.

(2) نفس المرجع، ص 214-215.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

والصحفي حسب التعريف الإصطلاحي للمهنة هو المهنة التي لها سمات وخصائص المهن الفنية العليا، وهي تلك المهن التي تحتاج إلى معرفة متخصصة ومهارات خاصة يمكن إكتسابها عن طريق الدراسات النظرية والممارسات التطبيقية في الوقت نفسه، وغالبا ما تتم هذه الدراسات داخل معاهد متخصصة أو في الجامعات، وينضم أصحاب المهن الفنية العليا إلى منظمات أو روابط خاصة بهم تفرض عليهم بعض القواعد الخاصة بممارسة المهنة والتعامل مع العملاء، وتعرف هذه الروابط بإسم المنظمات المهنية Associations Professional، أما القواعد التي تضعها هذه المنظمات فهي الأخلاقيات المهنية Professional ethics<sup>(1)</sup>.

**2.7 مهارات الصحفي:** لممارسة مهنة الصحافة، هناك ثلاث أنواع من المهارات على الصحفي التحلي بها لأداء عمل وفق ما هو مطلوب منه وبفعالية عالية، وهي:

**1.2.7 مهارات ذهنية:** المهارات الذهنية لا يمكن تعلمها أو إكتسابها، بل يمكن إكتشافها إن كانت موجودة، وهي<sup>(2)</sup>:

**1.1.2.7 الفضول:** إن الفضول والرغبة الملحة في التساؤل، والشك في مدى دقة كل شيء حتى يتم التأكد منه، فإن لم تكن من أولئك الذين يعترهم الفضول لمعرفة المزيد من التفاصيل، أو يمتلكهم الشك في صدقية كل ما هو صادر عن سلطة أو جهة ما، فلن تكون صحفيا، فالصحفي الحقيقي لا يمكنه الحياة بمنطق اللامبالاة، أو حصر إهتماماته بما لديه من عمل يومي فالصحافة كالفيروس الذي يمتلك العقل، ويجعلك أحيانا تستيقظ في الليل لمتابعة نشرة الأخبار، أو للرجوع إلى أحد الكتب للتأكد من دقة بعض المعلومات.

**2.1.2.7 الحماس وحب العمل:** فمهنة الصحافة مرهقة وخطيرة، ولا يمكن والحال هكذا أن ينجح في أدائها من لا يملك حماسا وعشقا للربط بين الأحداث، ومحاولة تفسيرها وتوضيحها للآخرين.

**3.1.2.7 الشجاعة والإقدام والإستعداد لتحمل تبعات العمل:** فما دام الصحفي متأكدا من دقة المعلومات ونزاهة أسلوب معالجتها، عليه مواجهة تبعات ما ينشره أو يبثه بثبات.

(1) محمود علم الدين: المرجع السابق، ص 34-35.

(2) لوي خليل: المرجع السابق، ص 215-216.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

**4.1.2.7 الشعور بالانتماء لهيئة رقابية نافذة:** الصحفي الناجح هو الذي يشعر دائما بالمسؤولية، بسبب ما يتوافر لديه من معلومات، وبسبب قدرته على فهم العلاقة بين تلك المعلومات وبعضها البعض، وبالتالي لا يمكن للصحفي أن يتجاهل قضية عامة لكونها لا تعنيه، ففي هذه الحال عليه أن يترك مهنة الصحافة، لأنه لا يستحق ما يتقاضاه من أجر أي أن الصحفي الحقيقي هو الذي يهتم بالقضايا العامة كلها.

**5.1.2.7 القدرة على الإنخراط في فريق العمل:** فلقد باتت مهنة الصحافة تعتمد أكثر فأكثر على عمل الفريق، لذا على الصحفي أن يعمل مع الآخرين بمودة وإحترام وفاعلية.

**6.1.2.7 القدرة على العمل الدؤوب للحصول على المعلومات:** وفي هذا الشأن يؤكد أحد الصحفيين المشهورين " الصحفي الجيد هو من يرد على السؤال بأنه قد لا يعلم الإجابة، لكنه يعلم كيف يحصل على تلك الإجابة"، فحقيقة العمل الصحفي لا تكمن فيما نعرفه أو ما لا نعرفه من معلومات بقدر ما تكمن في مدى قدرتنا وبسرعة على الحصول بدقة على ما نريد من معلومات.

**2.2.7 مهارات شخصية:** وهي مهارات تختلف من فرد لآخر، ويمكن للصحافي تعلمها وتطويرها إن وجدت، ومن بين هاته المهارات الشخصية نجد ما يلي<sup>(1)</sup>:

**1.2.2.7 الثقة بالنفس:** فالصحفي الذي يعمل في الصحافة المكتوبة عليه أن يطور أسلوبه الخاص، ولا يقلد أحدا، وإذا كان يعمل للتلفزيون أو الإذاعة، فعليه أن يستمع إلى صوته مسجلا، ويشاهد تقاريره ونشراته الإخبارية بالتفصيل، كما يطلب من أصدقائه نفس الأمر، ثم يسألهم من هذا؟ هل هذا هو أنا الذي تعرفونه، أم أنه شخص آخر؟، وهنا يكمن السر، فكبار الإذاعيين والتلفزيونيين تطلب الأمر منهم سنوات وسنوات للوصول إلى ما هم عليه اليوم.

**2.2.2.7 الصدقية في العمل:** فالصحفي الناجح هو الذي يمارس عمله بصدقية مع الذات والآخرين، ففي أي من مجالات العمل الإعلامي على الصحافي أن يفهم ما يقوله أو يكتبه وأن يعايش الكلمات والمعاني بوجدانه كله، وأن يركز جهده على توصيل تلك المعاني.

(1) لوي خليل: المرجع، السابق، ص 217-219.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

**3.2.2.7 الصدقية في الهيئة:** وهي لا تتمثل في وسامة الرجل أو جمال المرأة كما يعتقد الكثير من الإعلاميين، ولا تتمثل أيضا في أناقة ملابس الرجل، أو كم الماكياج الذي تستخدمه المرأة، بل إن الصدقية تكمن في الإعتدال في الملابس والهيئة، وفوق كل شيء يأتي الصدق والإيمان بما يفعله الصحفي، وكذا إبداء الإهتمام والعناية الكافية بتفاصيلات العمل.

**4.2.2.7 اللياقة البدنية:** لقد باتت اللياقة البدنية من شروط نجاح الإعلامي، فالصحفي الجيد هو من يحافظ على لياقته وصحته كي يتمكن من ممارسة المهنة بصورة أفضل يرتبط ذلك بالوزن، وطريقة تناول الطعام، وممارسة الرياضة البدنية، فالتكاسل يقتل الإبداع ويتعارض مع التزام الصحفي بقضائيه التي قد تضطره إلى العمل لساعات متواصلة.

**5.2.2.7 السيطرة على الذات وضبط المشاعر:** فالقدرة على السيطرة على مشاعر الحزن والغضب وحتى الفرح تساعد الصحفي في النجاح في عمله، فالصحفي لا يجب أن يكون جزءا من الحدث، بل يجب أن يظل مراقبا وناقلا أميناً لما يجري، فقد إنتهى العصر الذي كان فيه للإعلام دور تلقيني، لأننا اليوم في عصر الإعلام الإخباري، الذي يبقى فيه تقييم الجمهور هو الحكم.

**6.2.2.7 تحييد الآراء الشخصية:** فإذا كان الفضول والتشكك من مقومات الصحفي الناجح، فمن باب أولى أن يتشكك الصحفي في آرائه الشخصية، لأنه لا يملك الحقيقة المطلقة، لذا وجب عليه إحترام الرأي الآخر، وإخفاء الرأي الشخصي خلال العمل ضمن المهارات الشخصية.

**3.2.7 مهارات مهنية<sup>(1)</sup>:** وهي مهارات ترتبط بممارسة العمل الصحفي وأدائه، حيث يتحتم على الصحفي تطويرها، إن كان يرغب أن يكون مهنيا جيدا، والتي من بينها نذكر ما يأتي:

**1.3.2.7 ناصية البيان:** مهنة الصحافة تتطلب الكلمة، ومن لا يملك الأداة لا يمكنه الإنجاز، فقد يملك الكثيرون المقومات السابقة الذكر جميعها، لكن غياب القدرة على الكتابة والتحدث الجيدين يحول بالتأكيد دون أن يتحول هؤلاء إلى صحفيين، وكثير من الصحفيين العاملين لا ينقصهم الذكاء أو الفضول أو الإحساس بالمسؤولية، لكن تنقصهم القدرة اللغوية

(1) لوي خليل: المرجع السابق، ص 219-222.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

فالكلمة كالجسر الذي يربط بين المعني والعقل، وكلما كان الجسر قويا أنيقا كلما بلغ المعنى مراده، والنص المكتوب أو المرئي أو المسموع الجيد هو الذي يحتوي على جملة أو أكثر على الأقل تظل عالقة في ذهن المتلقي.

**2.3.2.7 القدرة على التعامل مع أحداث تقنيات العمل الصحفي:** فقد باتت وسائل أداء مهنة أكثر تعقيدا مما سبق، وأصبح من المستحيل على الصحفي الناجح أن يدعي أنه يكتفي بالمعرفة التحريرية، ويترك المعرفة الفنية للمتخصصين.

**3.3.2.7 مقاومة الرغبة في النجومية:** فمن أمراض العمل الصحفي النجومية، سواء فيما يتعلق بالإعجاب بالصوت أو الصورة أو النص الذي يكتبه، فلما إمتنع الصحفي عن تدخله الشخصي، بآرائه ومعتقداته في النص، كلما وصل المزيد من الأفكار والمعلومات والمعاني إلى الجمهور.

**4.3.2.7 القدرة على الموازنة بين المعلومة وعناصر الإبراز وال جذب:** فالصحفي في أي من مجالات عمله يمتلك إمكانية استخدام عناصر الإبراز وال جذب المرئية والمسموعة المختلفة، مثل الصور والرسوم والألوان والجرافيك وغيرها في الصحافة المكتوبة، واللقطات الحية المصورة في التلفزيون، والمؤثرات الصوتية في التلفزيون والإذاعة، ورغم أن هذه العناصر تزيد من جاذبية المادة وتلفت إنتباه الجمهور، فإن مكن خطرها هو أن تأخذ هذه العناصر الصحفي بعيدا عن المعلومة، فيقدم عملا فنيا رائعا لكنه خال من المضمون فالمعلومات هي أيضا من عناصر الجذب الضرورية لضمان إستمرار التواصل مع الجمهور.

**5.3.2.7 إحترام الجمهور:** فبعض نجوم الصحافة يتمادون بإعتقادهم بأنهم بلغوا من الإحتراف المهني مبلغا كبيرا، بحيث يعتقدون أن على الجمهور أن يعلم تفصيلات الموضوعات التي يتصدون لمعالجتها، وأن من لا يعلم ذلك لا يعنيهم، بل يهمه فقط الجمهور الواعي المتابع، وهذه عادة بداية فشل العمل الصحفي.

**6.3.2.7 الموضوعية:** أي أن تتمكن من إخفاء معتقداتك وآرائك في الأعمال التي تقدمها للجمهور، فالصحفي الذي يعمل في مجالات التغطية الخبرية خصوصا لا يمتلك رفاهية التعبير عن آرائه وخط المعلومات والقصص التي يقدمها بأفكاره ومواقفه وإنحيازاته، كما أن الموضوعية تقتضي تطبيق قواعد العمل الصحفي فيما يتعلق بتدقيق المعلومات، لأن

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الصحافي إن ذكر معلومة مغلوبة بشكل عفوي بسبب عدم القدرة، فإن خطأه لا يقل خطورة عن ذكر معلومة مغلوبة بشكل معتمد.

### 8. الصحفي الجزائري من خلال المواثيق والقوانين:

سنحاول في هذا المقام الإشارة إلى أهم التطورات والتغيرات التي طرأت على مهنة الصحفي في الجزائر، حيث كان للتطور الحاصل في الصحافة نفسها إنعكاس واضح في مهنة الصحفي، وإن كنا سنركز على تطور مهنته منذ الإستقلال لغاية اليوم، وهذا بهدف معرفة والإطلاع عن كثب عن مهنة الصحفي في الجزائر لفهمها وإستيعابها أكثر.

### 1.8 مرحلة الصحفي الموظف (1962-1965):

تميزت هذه المرحلة بتوظيف العديد من الصحفيين دون إشتراط عامل الخبرة والكفاءة لعدم وجود صحافيين في ذلك الوقت مما إضطر المؤسسات الإعلامية بتوظيف صحفيين، كما لم يورد خلال هذه الفترة أي مفهوم للصحافي ودور الصحافة في كل من ميثاق طرابلس 1962 وميثاق الجزائر 1964، حيث تجاهلا هذا المجال بتاتا، ويعتبر تصريح مسئول الإعلام والتوجيه في حزب جبهة التحرير الوطني في 13 جويلية 1963، التصريح الوحيد الذي نظرت من خلاله السلطات للصحافي على أساس أنه موظف ومناضل، حين أكد على أهداف إيجاد تنظيم خاص بالصحفيين في "التعبئة والتوعية السياسية لأعضائه بتذكيرهم بأنهم ليسوا مجرد موظفين في قطاع الإعلام، وإنما هم مناضلون في المواقع الذين يوجدون فيها"<sup>(1)</sup>.

### 2.8 مرحلة الصحفي المناضل (1965-1978):

في هذه المرحلة أصبح الخطاب الرسمي أكثر وضوحا فيما يخص تحديد دور الصحفي في إطار التوجه الإشتراكي للدولة الجزائرية وإحتكار الدولة لوسائل الإعلام، ففي أول تصريح للرئيس بومدين أمام مسؤولي الصحافة الوطنية بتاريخ 20 أكتوبر 1965 أكد على أن الصحافة تمثل وسيلة لنشر أفكار الثورة، وشدد على ضرورة أن يعمل الصحفي بنفس الأفكار الموجهة للحزب والحكومة، وبعد صدور الأمر 535-68 المؤرخ في 09 سبتمبر

(1) بوجمعة رضوان: الصحفي والمراسل الصحفي في الجزائر، ط1، طاكسيج. كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الخرايسية، الجزائر، 2008، ص 13-14.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

1968 تأكد عزم السلطات الجزائرية على السيطرة الكلية على وسائل الإعلام، حين نص في مادته الخامسة على أن " يجب على الصحفي أن يقوم بوظيفته في نطاق عمل نضالي". ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد فقد تحمل الصحفي أيضا مسؤولية الدفاع عن الثورة والإلتزام بخطها، وهو ما أبرزه الرئيس بومدين في خطابه يوم 19 جوان 1970 حيث قال "إن دور الصحافة الوطنية يطرح مشكل وظيفة الصحفي ودوره، حتى يؤدي مهمته، يجب على الصحفي أن يدافع على فكرة، يجب على الصحفي أن يحسم: هل هو مع أو ضد الثورة في الجزائر الثورية؟ أنه لا يستطيع أن يكون إلا ثوريا وملتزما، لأنه الناطق الرسمي، والمدافع عن صوت الثورة"، وهو ما جعل عمل الصحفي في هذه المرحلة يتعرض إلى التضيق أمام هاجس النضال والتجنيد، وكذا إلحاح الرسميين على ضرورة إلتزام وإيمان الصحفي بمبادئ الثورة الاشتراكية، ولم يغير دستور 1976 والميثاق الوطني 1976، أي شئ من واقع عمل الصحفي اللذان كرسا معا دور الصحافة في تربية الجماهير، مما يجعل تكوين الصحفيين وتمكينهم من معرفة القضايا الوطنية والعالمية وتربيتهم على التمسك بالحقيقة والحرص الدائم على الموضوعية<sup>(1)</sup>.

### 3.8 مرحلة الصحفي الملتزم بإيديولوجية الحزب (1979-1988):

تميزت هذه المرحلة بصدور أول قانون في الإعلام رقم 82-01 المؤرخ في 6 فبراير 1982، حيث نص في مادته الأولى "الإعلام قطاع من قطاعات السيادة الوطنية. يعبر الإعلام بقيادة حزب جبهة التحرير الوطني، وفي إطار الإختيارات الاشتراكية المحددة في الميثاق الوطني، عن إرادة الثورة. ترجمة لمطامح الجماهير الشعبية يعمل الإعلام على تعبئة كل القطاعات وتنظيمها لتحقيق الأهداف الوطنية"<sup>(2)</sup>.

حيث إعتبرت هذه المادة الإعلام كقطاع إستراتيجي في نقل المعلومات والأخبار، يشرف عليه الحزب الواحد جبهة التحرير الوطني، حيث لا يحيد عن أهداف الثورة وما يخدمها

(1) بوجمعة رضوان: المرجع السابق، ص 14-16.

(2) المادة 1: قانون رقم 82-01 المؤرخ في 6 فبراير 1982 المتضمن قانون الإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع6، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 1982، ص 242.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

مهمته الأساسية شحذ الهمم لتحقيق الأهداف الوطنية وكل معارض لذلك قد يعتبر خائن لأهداف الثورة ومعرقلا لها.

وقد جعل توجيه النشريات الإخبارية هو من إختصاص القيادة السياسية للبلاد وحدها، كما نصت عليه المادة 5 من نفس القانون السابق الذكر<sup>(1)</sup>.

كما عرفت المادة 33 من نفس القانون الصحفي المحترف بأنه "يعتبر صحافيا محترفا كل مستخدم في صحيفة يومية أو دورية تابعة للحزب أو الدولة، أو هيئة وطنية للأنباء المكتوبة أو الناطقة أو المصورة، ويكون متفرغا دوما للبحث عن الأنباء وجمعها وانتقائها وتنسيقها وعرضها، ويتخذ هذا النشاط مهنته الوحيدة، والمنظمة التي يتلقى مقابلها أجرا"، وأكدت المادة 35 من نفس القانون على إلتزام الصحفي بتحقيق أهداف الثورة "يعمل الصحفي المحترف بكل مسؤولية وإلتزام على تحقيق أهداف الثورة"<sup>(2)</sup>.

وجاء في الميثاق الوطني 1986 "إن الإعلام قطاع إستراتيجي يتصل إتصالا وثيقا بالسيادة الوطنية، فهو يتجاوز مجرد سرد الوقائع وملاحقة الأخبار وتغطية الأحداث الوطنية والدولية، ليؤدي دورا أساسيا في معركة التنمية الوطنية، والدفاع عن الثورة وتحقيق التعبئة وشحذ اليقظة، وتعميق الوعي، فالإعلام بهذا المفهوم أصبح أداة رئيسية في تشكيل المحيط وإعداد النظرة إلى الأشياء، وصياغة المفاهيم والتصورات، كما أصبح من مستلزمات النشاط السياسي والإيديولوجي والإقتصادي والإجتماعي والثقافي والعلمي، إذن فهو وسيلة أساسية من وسائل الثورة، يعبر عن أهدافها، ويعمل على تعميقها ويدافع عنها في الداخل، ويتصدى للذود عنها والتعريف في الخارج"، حيث جاء في الميثاق التأكيد على ضرورة إلتزامهم بالإيديولوجية الرسمية ووعيهم بها<sup>(3)</sup>.

### 4.8 مرحلة الصحفي المهني (1989-1992):

لقد عرفت الجزائر بعد أحداث أكتوبر 1988 تغييرات جذرية في المجالات الثقافية والإقتصادية والسياسية، كان أهمها إقرار دستور جديد أجاز التعددية السياسية والفكرية والإعلامية، فقد جاءت المادة 35 من دستور 23 فيفري 1989 للتحدث عن حرمة المساس

(1) المادة 5: قانون رقم 82-01 المتضمن قانون الإعلام، ص 242..

(2) نفس المرجع ص 244-246.

(3) بوجمعة رضوان: المرجع السابق، ص 18-19.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

بحرية الرأي والمعتقد، وتتبعها المادة 36 التي منعت كل المؤسسات ما عدا القضاء من حيز أي مطبوع وأية وسيلة من وسائل الإعلام، لتعطي بذلك ضمان قوي لحرية الإعلام والممارسة الإعلامية التي لم تعرفها الجزائر منذ الإستقلال<sup>(1)</sup>.

هذا التحول في المجال السياسي، تجسد بإعلان العديد من الشخصيات السياسية عن تأسيس أحزاب سياسية ليتبعه تأسيس جرائد خاصة بها، لتأتي تعليمة رئيس الحكومة مولود حمروش سنة 1990، والتي سمحت بظهور العديد من الصحف الخاصة، هذا التوجه فرض تغيير قانون الإعلام، فصدر في 3 أبريل 1990 قانون جديد رفع إحتكار السلطة لوسائل الإعلام، وجاء بتغيير جديد في مهنة الصحفي إذ نصت المادة 33 منه على " تكون حقوق الصحفيين المحترفين في الأجهزة الإعلامية العمومية مستقلة عن الآراء والانتماءات النقابية أو السياسية ، يكون التأهيل المهني المكتسب شرطا أساسيا للتعيين والترقية والتحويل شريطة أن يلتزم الصحفي بالخط العام للمؤسسة الإعلامية"، ومن جهة أخرى أوجب هذا القانون إحترام الصحفي لأخلاقيات وآداب المهنة، كما أعطى للصحفيين الحق في رفض أي تعليمة تحريرية تأتي من خارج المؤسسة الإعلامية التي يعمل فيها، وهذا ما ذهبت إليه المادة 40 من قانون 1990<sup>(2)</sup>.

### 5.8 مرحلة الصحفي المكافح (1992-1999):

تتميز هذه المرحلة بدخول الجزائر مرحلة عنيفة غير مستقرة وعصبية في تاريخها المعاصر، حيث جمد العمل بدستور 1989 وقانون الإعلام 1990، الذي كرس حرية الصحافة، وكان لإحلال حالة الطوارئ إنعكاساته الواضحة على الصحافة الجزائرية، حيث حل المجلس الأعلى للإعلام، وبموجب القرار الوزاري المشترك بين وزارتي الثقافة والإتصال والداخلية والجماعات المحلية المؤرخ في 7 جوان 1994، تم إحتكار الأخبار الأمنية ومنع نشر كل خبر لا يأتي من القنوات الرسمية، وقد إتسم عمل الصحفي في هذه المرحلة بالكفاح للحفاظ على بقائه في مهنته، كما أشار إلى ذلك أحد مدراء الصحف الخاصة " نظرا لتدهور

(1) بوجمعة رضوان: المرجع السابق ، ص 19.

(2) نفس المرجع، ص 20.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

ظروف العمل، يتضاعف المبرر الأمني على المبرر المهني: تقليص حرية التنقل الوصول إلى مصادر الخبر مقيد بالعديد من التراخيص الإدارية المسبقة"<sup>(1)</sup>.

### 6.8 مرحلة الصحفي عون الدولة (1999-2005):

أعطى الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في هذه المرحلة عبر خطاباته، بعض التصورات حول دور الصحافة ومسئولياتها، ونطاق ممارسة حرية الصحافة بالنسبة للقطاع العام والخاص فبالنسبة للقطاع العام، لم يتوان الرئيس في القول بأن التلفزيون والإذاعة ووكالة الأنباء الجزائرية هي ملكية للدولة، فالصحافة كما جاءت في الخطابات الرسمية للرئيس عبد العزيز بوتفليقة هي "تلك الخاصة الحساسة المتعلقة بمعرفة تنبيه المواطن من أجل المحافظة على يقظته وليس تغذية يأسه"<sup>(2)</sup>.

### 7.8 مرحلة الصحفي المحترف 2006-2013.

عرف قانون الإعلام الصادر في 12 يناير 2012 الصحفي في مادته 73 " يعد صحفيا محترفا في مفهوم هذا القانون العضوي، كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وإنتقائها ومعالجتها و/أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشرية دورية أو وكالة أنباء أو خدمة إتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الأنترنت، ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا لدخله"<sup>(3)</sup>، وهنا نلاحظ أن الصحفي حسب القانون هو المتفرغ لعمله كصحافي فقط، تكون مهمته البحث عن الخبر وجمع الأخبار للمؤسسة التي يعمل بها والمطلع على نص القانون يلاحظ أنه حاول تنظيم مهنة الصحافة من خلال سلطة ضبط الصحافة المكتوبة في مادته 40، وسلطة ضبط السمعي البصري حسب المادة 64 من نفس القانون.

(1) بوجمعة رضوان: المرجع السابق، ص 21-24.

(2) نفس المرجع، ص 24-25.

(3) المادة 73: القانون العضوي رقم 05-12 مؤرخ في 12 يناير سنة 2012 المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2، السنة 49، المطبعة الرسمية، بئر مراد رابيس، الجزائر، 15 جانفي 2012، ص 28.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

كما أعطى القانون مفهوما لوسائل الصحافة الإلكترونية التي عرفها في المادة 67 " كل خدمة إتصال مكتوب عبر الأنترنت موجهة للجمهور أو فئة منه، وينشر بصفة مهنية من قبل شخص طبيعي أو معنوي يخضع للقانون الجزائري، ويتحكم في محتواها الإفتتاحي"<sup>(1)</sup>. تلك هي إذن مختلف المراحل التي مر عليها الصحفي الجزائري ليصل إلى ما هو عليه اليوم، وقد إرتبط تطوره بمختلف التحولات التي عرفتها البلاد سواء سياسية كانت أو إقتصادية، والصحافي وهو يؤدي مهامه النبيلة في سبيل إبلاغ الخبر وإعلام المواطن به واجهته عدة عراقيل جراء هذه التطورات، لذا كان واجبا علينا أن نعرف هاته المراحل لنعي جيدا الميكانيزمات التي بني عليها الصحفي في الجزائر من أجل فهم أكثر لهاته المهنة التي لا تزال لغاية اليوم تتطور وتعرف تحولات تباعا.

### 9. الصحفي الجزائري: شروط وآداب وأخلاقيات المهنة، حقوقه وواجباته.

#### 1.9 شروط مهنة الصحفي الجزائري:

لقد حدد قانون الإعلام الجزائري الصادر سنة 2012 مهنة الصحفي في الباب السادس من القانون السالف الذكر حيث إعتبر الصحفي المحترف هو " كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وإنتقائها ومعالجتها و/ أو تقديم الخبر لحساب نشرية أو وكالة أنباء أو خدمة إتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الأنترنت، ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا لدخله"<sup>(2)</sup>.

كما يعد أيضا صحفيا محترفا" كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام الذي تثبت صفة الصحفي المحترف بموجب بطاقة وطنية للصحفي المحترف، تصدرها لجنة تحدد تشكيلتها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"<sup>(3)</sup>.

في حين نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 80-140 الصادر في 10 ماي 2008، الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين"على كل طالب لممارسة الأنشطة الصحفية أن يكون حائزا شهادة التعليم العالي ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالمهنة، وألا يكون قد حكم عليه نهائيا بسبب جنائية أو جنحة، وأن يكون متمتعا

(1) المادة 67 : القانون العضوي رقم 12-05 المتعلق بالإعلام، ص28.

(2) المادة 73: نفس المرجع، نفس الصفحة.

(3) المادة 76: نفس المرجع، نفس الصفحة.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

بحقوقه المدنية والوطنية، غير أنه يمكن لكل شخص يثبت مؤهلات تتناسب والأنشطة الصحفية، الإلتحاق بمهنة الصحفي<sup>(1)</sup>.

وما يمكن إستنتاجه سواء من قانون الإعلام لسنة 2012 أو المرسوم الخاص بعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين لسنة 2008، أن الدولة تولي أهمية لهذه المهنة، لذا فقد سنت القوانين التي تنظمها والتي تحدد الصحفيين، لكي تميزهم وتمنع أي تداخل لهم مع مهنة أخرى متشابهة، فالصحفي بحسب القانون هو من تتوفر فيه مجموعة من الشروط كالشهادة في التعليم العالي، مع الملاحظ أن القانون لم يجعل هذه المهنة حكرا على أصحاب الإختصاص في علوم الإعلام والإتصال، بل جعلها مهنة خاصة لإختصاصات متعددة غير مباشرة، وذلك لكون من يمارسها تتوفر فيه مميزات تتعلق بالموهبة والطموح والرغبة في هاته المهنة، مما يجعل التخصص في دراستها ليس بالأمر اللازم، مع أن لقانون كان جد واضح وهو يحدد من هو الصحفي المحترف، وهو الصحفي الدائم الذي تربطه علاقة عمل دائم مع المؤسسة الإعلامية التي تستخدمه.

### 2.9 حقوق الصحفي الجزائري:

رغم أن مهنة الصحافة بشكل عام هي رسالة ومهنة في نفس الوقت، إلا أن الصحفي يعد كعامل أو موظف عليه مجموعة من الواجبات، ولديه أيضا جملة من الحقوق التي نص عليها القانون الجزائري، فالمشرع الجزائري أعطى الصحفي مجموعة من الحقوق وذلك حفاظا منه لأداء الصحافي ما هو مقرر عليه، فالصحفي كغيره من العمال الآخرين تربطه علاقة عمل مع مستخدمه أو بالأصح عقد عمل يكفل له حقوقه التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 08-140 لعام 2008 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، حيث تضمنت المادة 5 منه:

" في إطار علاقة العمل ودون الإخلال بالحقوق المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، يحق للصحفي:

(1) المادة 7: مرسوم تنفيذي رقم: 08-140 المؤرخ في 10 مايو سنة 2008، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 24، سنة 45، المطبعة الرسمية، بئر مراد رابيس، الجزائر، 11 مايو 2008، ص 15.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

- الحصول على بطاقة تعريف مهنية خاصة بالصحفي الدائم، والتي يحدد شكلها وشروط تسليمها عن طريق التنظيم.
- حرية الرأي وكذا الإنتماء السياسي على أن لا يمس التصريح العلني عنهما بالمصالح المعنوية لجهاز الصحافة المستخدم.
- رفض التوقيع على كتاباته إذا تعرضت إلى تعديلات جوهرية مهما كانت صفة القائم بالتعديل، الملكية الأدبية والفنية والعلمية على مؤلفاته، والحق في نشرها حسب الشروط المحددة في عقد العمل وطبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- الاستفادة من عقد تأمين تكميلي يغطي مجمل المخاطر الإستثنائية التي قد يتعرض لها في إطار ممارسة أنشطته المهنية، في حالة وجوده بمناطق النزاعات والتوترات أو المخاطر الكبرى والمكثب من جهاز الصحافة المستخدم، لا يعفى عقد التأمين هذا بأي حال من الأحوال، جهاز الصحافة المستخدم من الإلتزامات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المتعلقين بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- التكوين المتواصل، لا سيما بغرض التخصص الذي يتم تحديد كفاءات تنفيذه في إطار الإتفاقية الجماعية.
- الحماية من كل أشكال العنف والتعدي والتخويف أو الضغط للحصول على دعم وتسهيلات السلطات العمومية، لتمكينه من الوصول إلى مصادر الخبر أثناء قيامه بمهامه.
- رفض كل تعليمة تحريرية من أي مصدر كانت غير تلك الصادرة عن مسئوله في جهاز الصحافة المستخدم.
- الاستفادة من الترقية في حدود الشروط المحددة في الإتفاقية الجماعية بالنسبة للصحفي الدائم<sup>(1)</sup>.

(1) المادة 8: مرسوم تنفيذي رقم: 08-140 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ص 14-15.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

إن هذه الحقوق التي يتمتع بها الصحفي قد جاءت لحمايته وضمان أمنه وسلامته، من جل المضايقات التي تعترضه سواء داخل مكان عمله، أو خارج مكان عمله، لبث الطمأنينة في نفسه للعمل في ظل جو طبيعي، نظرا للخصوصية التي تميز مهنته، حيث سعت الدولة إلى توفير البيئة العملية المناسبة له، لدفعه قدما لبناء الوطن، بإعتبار الصحافة تسهم في بناء الإقتصاد الوطني وكذا الحفاظ على أمن وإستقرار الوطن.

### 3.9 واجبات الصحفي:

بما أن للصحفي مجموعة من الحقوق التي تتماشى وطبيعة مهنته، فإن المشرع الجزائري لم يغفل عن ذكر ما عليه من واجبات والتزامات مهنية عليه القيام بها بأكمل وجه، وقد تم الإشارة إلى ذلك في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-140 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلق بالصحفيين الصادر في 10 ماي 2008 حيث نصت المادة السالفة الذكر: " يتعين على الصحفي بعنوان واجباته القيام بما يأتي:

- عدم نشر أي خبر من شأنه الإضرار بجهاز الصحافة المستخدم أو بمصداقيته.
- الحصول على موافقة مستخدمه قبل كل إنتزام بالتعاون بأي شكل من الأشكال مع أي جهاز صحفي آخر<sup>(1)</sup>.

إن المشرع الجزائري هنا قد نص على مختلف الواجبات والإرتباطات التي تربط الصحفي مع مؤسسته المستخدمة، في حين أشار في باب آخر إلى أخلاقيات العمل الصحفي، وهي بطبيعة الحال تمثل إنتزامات على الصحفي أخذها بعين الإعتبار وهو يؤدي عمله.

### 4.9 أخلاقيات العمل الصحفي في الجزائر:

يحدد كليفورد كريستيانز Christian خمسة واجبات أخلاقية للصحفي هي واجبه نحو نفسه بعدم التناقض بين الأقوال والأفعال، وواجبه نحو العملاء بالإلتزام للمعلن مع عدم إغفال حقوق الجمهور، وواجبه تجاه المؤسسة بالولاء لها، وواجبه تجاه زملائه بإحترام قواعد الزمالة، وواجبه نحو المجتمع بإتباع المسؤولية الإجتماعية<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> المادة 6: مرسوم تنفيذي رقم: 08-140 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين ، ص15.

<sup>(2)</sup> Clifford Christian: *et la Media Ethics*, 2<sup>nd</sup> Ed, New York, Longman, Inc., 1987, p 31.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

في حين يحدد محمود علم الدين أخلاقيات العمل الصحفي في أربعة إلتزامات هي الدقة والأمانة والحفاظ على الوعد أو العهد مع المصادر، والإنصاف<sup>(1)</sup>:

**الدقة:** وتتضمن نشر الحقائق ودقة الإقتباس للأقوال، وأن تكون الصورة معبرة عن الحقيقة أي أن يراعي الصحفي عدم تغيير المحتوى الحقيقي للصور، وعدم تشويه الحقائق ويدخل في ذلك تداول الصور أو المستندات بموافقة مالكيها.

**الأمانة:** وتتضمن عدم الإبتزاز، وعدم إستخدام الخداع أو التتكر أو أي وسائل للتصنت في الحصول على المعلومات، إلا في ضوء بعض الظروف الطارئة، وعدم التسجيل صوتا أو صورة بدون موافقة المصادر، وإتباع تعليمات معينة علمية ومهنية عند نشر إستقصاءات الرأي العام والإستفتاءات، ومراعاة عدم إخفاء إسم المصدر إلا كبديل أخير.

**الحفاظ على الوعد أو العهد مع المصادر:** على أن تكون تلك الوعود محددة واضحة وليس فيها وعد بأشياء خارج سلطة الصحفي، وهذا يمثل مكون من مكونات الثقة، إلى جانب الحرص على تحقيق الإستقلال والتحرر من القيود والإلتزامات المسبقة.

**الإنصاف:** وهذا يتطلب عرض الحقائق المتصلة بدون تحيز، في سياقها الذي يعطيها معنى والإكتمال ونشر وجهات النظر المعارضة.

أما المشرع الجزائري، فإنه لم يهمل هذا الجانب من عمل الصحفي، حيث نص في المادة 02 من قانون الإعلام 2012، على بعض أخلاقيات العمل الصحفي التي من بينها: "يمارس نشاط الإعلام بحرية في إطار أحكام هذا القانون العضوي والتشريع والتنظيم المعمول بهما وفي ظل إحترام:

- الدستور وقوانين الجمهورية.
- الدين الإسلامي وباقي الأديان.
- الهوية الوطنية والقيم الثقافية للمجتمع.
- السيادة الوطنية والوحدة الوطنية.
- متطلبات أمن الدولة والدفاع الوطني.

(1) محمود علم الدين: المرجع السابق، ص 407.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

- متطلبات النظام العام.
- المصالح الاقتصادية للبلاد.
- مهام والتزامات الخدمة العمومية.
- حق المواطن في إعلام كامل وموضوعي.
- سرية التحقيق القضائي.
- الطابع التعددي للآراء والأفكار.
- كرامة الإنسان والحريات الفردية والجماعية<sup>(1)</sup>.

كما ألزم نفس القانون الصحفيين باحترام آداب وأخلاقيات المهنة خلال ممارسة نشاطهم الصحفي، حسب الماد 92 من نفس القانون وهي:

"يجب على الصحفي أن يسهر على الإحترام الكامل لآداب وأخلاقيات المهنة خلال ممارسته للنشاط الصحفي:

- إحترام شعارات الدولة ورموزها.
- التحلي بالإهتمام الدائم لإعداد خبر كامل وموضوعي.
- نقل الوقائع والأحداث بنزاهة وموضوعية.
- تصحيح كل خبر غير صحيح.
- الإمتناع عن تعريض الأشخاص للخطر.
- الإمتناع عن المساس بالتاريخ الوطني.
- الإمتناع عن تمجيد الإستعمار.
- الإمتناع عن الإشادة بصفة مباشرة أو غير مباشرة، بالعنصرية وعدم التسامح والعنف.

(1) المادة 2: قانون رقم: 05-12 المتعلق بالإعلام، ص 22.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

- الإمتناع عن السرقة الأدبية والوشاية والقفذ.
- الإمتناع عن إستعمال الحظوة المهنية لأغراض شخصية أو مادية.
- الإمتناع عن نشر أو بث صور أو أقوال تمس بالخلق العام أو تستفز مشاعر المواطن<sup>(1)</sup>.

### خلاصة:

لقد تعرفنا على التاريخ الذي مرت عليه الصحافة الجزائرية والذي يمكننا تقسيمه لعدة مراحل، مرحلة الصحافة في الفترة الإستعمارية التي تميزت بكون الصحافة موجهة للفرنسيين مع ميلاد بعض الصحف العربية، إضافة للصحافة أثناء الثورة التحريرية منذ نوفمبر 1954 والتي كانت الناطق بإسم جيش التحرير الوطني في سبيل تدعيم الثورة، مرحلة ما بعد الإستقلال والتي كانت في ظل النظام الواحد أين كانت الصحافة موجهة وتابعة للدولة أو الحزب الواحد، ومرحلة ما بعد التسعينات أي مرحلة التعددية الإعلامية والسياسية، والتي تميزت بميلاد العديد من الصحف، والمرحلة الراهنة والتي تميزت بسن قانون الإعلام لسنة 2012، وكذا القانون الذي ينظم النشاط السمعي البصري لسنة 2014، والذي تم بموجبه إنشاء سلطة ضبط السمعي البصري، والذي صاحبه قبل ذلك ميلاد العديد من القنوات التلفزيونية الخاصة على غرار قناة الشروق تي في والنهار تي في والجزائرية وغيرها من القنوات القادمة لعالم القنوات الفضائية في الجزائر، ومن خلال تعرفنا لمراحل الصحافة الجزائرية أدركنا بطبيعة الحال المراحل التي مر عليها الصحفي بإعتباره عنصر فعال في معادلة تطور الصحافة الجزائرية.

كما حاولنا أيضا أن نعطي مفهوما للصحافة والتي تعني مختلف الوسائل الإعلامية من إذاعة وتلفزيون وجرائد وصحافة إلكترونية ووكالات الأنباء، وهي المؤسسات الإعلامية التي يعمل فيها الصحفي، وهي بذلك تمثل البيئة التي يعمل بها، والتي تشكل بالنسبة للصحافي مكان العمل والمصدر الهام لمختلف ما يعيشه من ضغوط وتوافق مهني، ولعل تطرقنا لمختلف وظائف وميادين الصحافة وما تمتاز بها من خصائص التي تميز كل ميدان عن

(1) المادة 92: قانون رقم: 05-12 المتعلق بالإعلام، ص 29-30.

## الفصل الثالث: الصحافة في الجزائر

الأخر وكذا أقسام التحرير الصحفي، هو محاولة منا للإطلاع عن كثب عن ميدان الصحافة وذلك بهدف الإطلاع وعن كثب عن مهنة الصحافة أكثر، حيث نتعرف على الميادين التي يعمل بها لأنها في واقع الأمر تختلف من ميدان لآخر كالميدان السمعي والبصري، وكذا التعرف على أقسام التحرير الصحفي لتتعرف عن المميزات التي تميز كل قسم، وتجعلنا نعي جيدا البيئة التي يعمل بها الصحفي وعيا كاملا.

ولنفهم جيدا الصحفي الجزائري كان لزاما علينا الإطلاع على مختلف المراحل التي مر بها بداية من الصحفي الموظف، فالصحفي الموظف المناضل، الصحفي الملتزم بإيديولوجية الحزب، فالصحفي المهني، والصحفي المكافح، إلى الصحفي عون الدولة، وأخيرا الصحفي المحترف، كما أشرنا إلى الشروط اللازمة والتي ينبغي أن تتوفر في الصحفي والتي أقرها قانون الإعلام لسنة 2012 من أجل أداء عمله على أكمل وجه، وكذا آداب وأخلاقيات العمل الصحفي في الجزائر لتتعرف على الضمير الجماعي للصحافي وما يقع عليه من مسؤوليات أخلاقية، إضافة لمختلف الواجبات والحقوق التي يتمتع بها الصحفي، والتي أقرها قانون الإعلام الجزائري لسنة 2012.

المجانِب النهرِيَّة والتطبيقي

## الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية.

تمهيد.

1. حدود الدراسة الإستطلاعية.
  2. وصف ظروف تطبيق الدراسة الإستطلاعية.
  3. أهداف الدراسة الإستطلاعية.
  4. عينة الدراسة الإستطلاعية.
  - 1.4 خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية.
  - 2.4 حجم عينة الدراسة الإستطلاعية.
  5. وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية.
  6. نتائج الدراسة الإستطلاعية والتعليق عليها.
  7. نتائج عامة للدراسة الإستطلاعية.
- خلاصة.

### تمهيد:

إن أول خطوة نقوم بها خلال إجرائنا بحثنا الميداني أي بعد جمع المعلومات النظرية والإطلاع على التراث النظري المتعلق بموضوع الدراسة، من إشارات العلماء والباحثين، وكذا الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ولو من جوانب مختلفة عن جانب دراستنا هي القيام بدراسة إستطلاعية للتعرف على مجتمع الدراسة ومدى تواجد موضوع دراستنا في الميدان، لذا سنتناول في هذا الفصل حدود الدراسة الإستطلاعية وأهداف الدراسة الإستطلاعية وعينة الدراسة الإستطلاعية، وكذلك الوسائل التي جمعنا بها البيانات والمعلومات، إلى جانب الإشارة إلى النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة والتعليق عليها، والتطرق أيضا للنتائج العامة المستخلصة من الدراسة الإستطلاعية.

### 1. حدود الدراسة الإستطلاعية:

أجريت الدراسة الإستطلاعية على عينة من الصحفيين بولاية سطيف، وذلك في الفترة الممتدة من 18 أوت 2013 إلى غاية 08 أكتوبر 2013، ودامت بذلك مدة الدراسة الإستطلاعية حوالي 52 يوم، حيث تم خلالها عقد سلسلة من اللقاءات والمقابلات مع صحفيين ومسؤولين في بعض المؤسسات الإعلامية.

### 2. وصف ظروف تطبيق الدراسة الإستطلاعية:

لقد تم تطبيق الدراسة الإستطلاعية في ظروف جد عادية من حيث سهولة الإتصال بالعينة التي تعاونت معنا وقدمت لنا يد المساعدة حول موضوع الدراسة التي نحن بصدد إنجازها، رغم أننا تكلفنا عناء التنقل الدائم للبحث عن الصحفيين خاصة أن البعض منهم يبقى يعمل خارج المكتب لوقت طويل حيث لا يوجد إرتباط بين مكتبه وعمله لطبيعة العمل الذي يجعله يتواجد خارج المكتب أكثر من تواجده داخل المكتب.

### 3. أهداف الدراسة الإستطلاعية:

تهدف الدراسة الإستطلاعية التي سنقوم بها إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- بناء مدخل تمهيدي للدراسة التي سنقوم بها بالتعرف على المجتمع الأصلي موضوع الدراسة للإلمام بما تتطلبه هذه المهنة وكذا الأوقات المناسبة لإجراء الدراسة، إضافة إلى معرفة لمحة عن الصعوبات التي ستواجهنا أثناء الدراسة.
- إدراك خصائص العينة موضوع الدراسة من حيث تركيبتها، وكذا حجمها وطرق الإتصال بها لتحديد عددها أثناء الدراسة الميدانية.
- من خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية يمكننا تحديد الوسائل الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات أثناء الدراسة الميدانية، لأن معرفة مجتمع الدراسة سيمكننا من معرفة الوسائل التي يمكن إستخدامها بأقل صعوبة مع العينة موضوع الدراسة.
- بناء وسائل جمع البيانات التي ستساعدنا أثناء الدراسة الميدانية، فبعد إختيار الوسائل التي سنستخدمها علينا أن نبني هذه الوسائل، ولا يتأتى ذلك إلا بالقيام بدراسة إستطلاعية للتأكد من أن هذه الوسائل يمكنها قياس ما أعدت لقياسه.

### 4. عينة الدراسة الإستطلاعية:

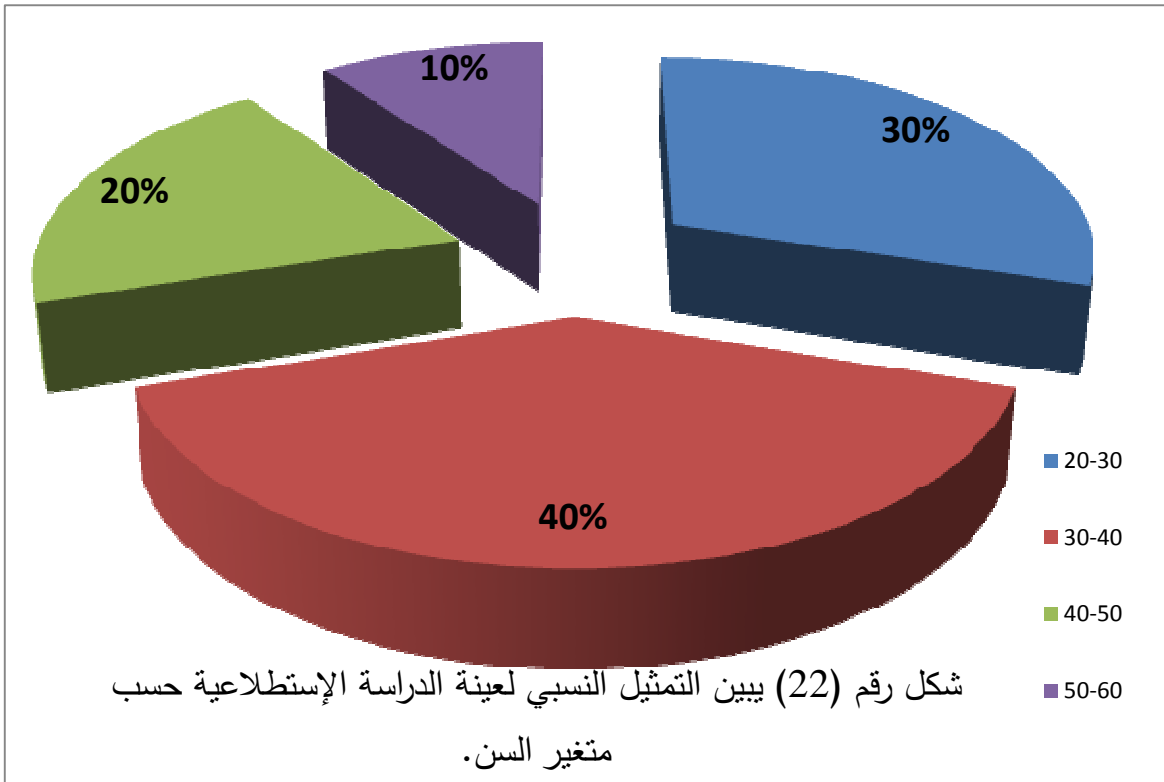
#### 1.4 خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية

لقد تم إجراء هذه الدراسة الإستطلاعية على عينة من الصحافيين بولاية سطيف مكونة من 10 صحفيين عاملين في مختلف الجرائد المتواجدة بالولاية، والجدول التالي رقم (21) يبين توزيع العينة حسب متغير السن.

الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

النسبة المئوية	العدد	السن
30%	3	30-20
40%	4	40-30
20%	2	50-40
10%	1	60-50
100%	10	المجموع

جدول رقم (21) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن.



## الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

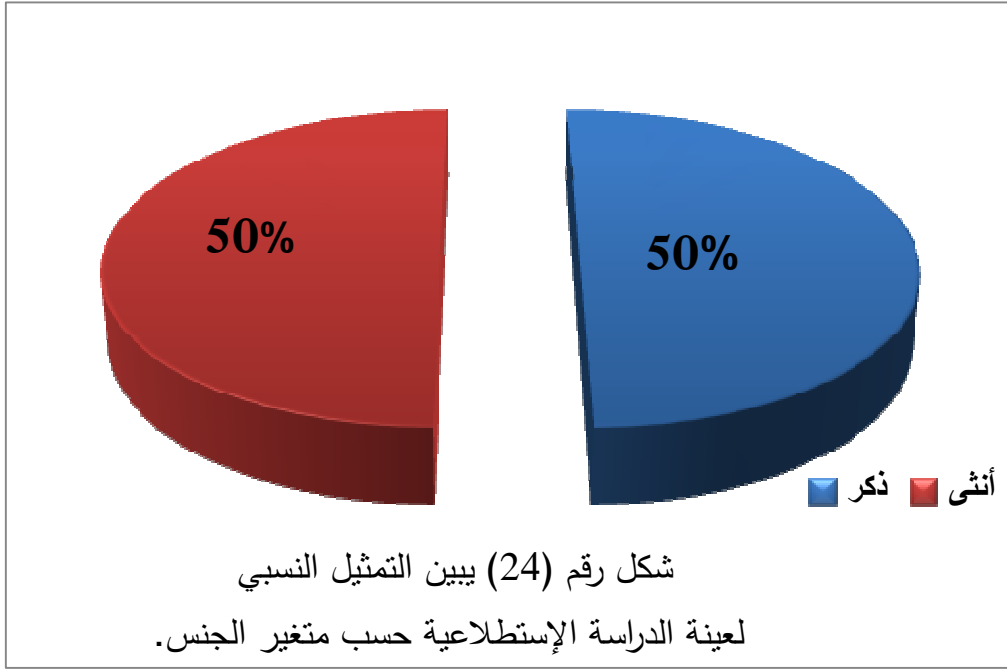
**التعليق:** من خلال الجدول رقم (21) والشكل رقم (22)، نلاحظ أن عينة الدراسة الإستطلاعية بالنسبة لخاصية السن تراوح سنها ما بين 20 و 60 سنة، حيث كانت الفئة التي تبلغ ما بين 30 و 40 سنة هي الفئة الأكثر تمثيلاً بنسبة بلغت 40%، تليها مباشرة فئة 20 إلى 30 سنة بنسبة بلغت 30%، ثم الفئة الثالثة ما بين 40 و 50 سنة بنسبة بلغت 20% من عينة الدراسة الإستطلاعية، أما الفئة الأخيرة فهي الفئة الأكبر سناً، والتي تراوحت ما بين 50 و 60 بنسبة 10%، وهو ما يعني أن العينة تمثل 90% أقل من 50 سنة أي أن العينة تمثل فئة الشباب أكثر.

ويرصد الجدول التالي رقم (23) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	5	50%
أنثى	5	50%
المجموع	10	100%

جدول رقم (23) يبين وصف عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس.

**التعليق:** من خلال الجدول رقم (23) والذي يبين وصف عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس، نلاحظ أن العينة قد تميزت بكونها تمثل الجنسين بالتساوي أي 50% لكل من الذكور والإناث، وبذلك فعينة الدراسة الإستطلاعية تمثل المجتمع الدراسي حسب الجنس تمثيلاً متساوياً، وهو ما توضحه بصفة تفصيلية وتوضيحية الدائرة النسبية في الشكل رقم (24).



ويرصد الجدول التالي رقم (25) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى.

الشهادة	العدد	النسبة المئوية
جامعي	10	100%
ثانوي	00	00%
المجموع	10	100%

جدول رقم(25) يرصد توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى.

**التعليق :** من خلال الجدول رقم (25)، والذي يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى، نلاحظ أن العينة كلها ذات مستوى جامعي بنسبة 100%، حيث إن عدم المستوى الثانوي لدى عينة الدراسة الإستطلاعية، وهو ما يؤكد الإحترافية التي وصلت إليها الصحافة الجزائرية اليوم، وهذا راجع لطبيعة المهنة ومتطلباتها التي تجعل الشهادة الجامعية

أمرا ضروريا للعمل في الحقل الإعلامي، وهو ما توضحه بصفة تفصيلية وتوضيحية الدائرة النسبية في الشكل رقم (26).



#### 2.4 حجم عينة الدراسة الإستطلاعية:

لقد بلغ حجم عينة الدراسة الإستطلاعية 10 صحافيين من مختلف الجرائد بولاية سطيف الذين أجريت عليهم الدراسة الإستطلاعية، تراوحت أعمارهم ما بين 20 و 60 سنة، كما وضعنا سابقا في خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية.

#### 5. وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية:

##### 1.5 المقابلة:

##### 1.1.5 دوافع إختيار المقابلة:

من بين وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية تم الإعتماد على المقابلة من أجل الحصول على المعلومات الأولية حول موضوع دراستنا، وتعرف المقابلة بأنها "محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين

## الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

يسعى الباحث لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة<sup>(1)</sup>، أما نوع المقابلة التي إستخدمناها في الدراسة الإستطلاعية، فكانت من حيث طريقة إجرائها مقابلة شخصية تمت بين الباحث والشخص المستجوب، ومن حيث نوع الأسئلة التي طرحت فيها فكانت مقابلة نصف موجهة حيث قام الباحث بطرح أسئلة معينة تدخل في إطار الموضوع تجنباً للمقابلة المفتوحة، التي تأخذ الكثير من الوقت والجهد، وقد تكون في بعض الأحيان خروجاً عن موضوع الدراسة وكان إختيار المقابلة دون غيرها لعدة أسباب أبرزها:

- الإطلاع مباشرة وعن كثب على المجتمع الأصلي للدراسة، حيث تعرفنا على مجتمع الدراسة وكذا القطاع المعني بالدراسة.
- تحديد أبعاد الدراسة وتقصي مشكلة الدراسة والإلمام بالأسباب التي أدت إليها لفهم موضوع الدراسة أكثر.
- رصد مدى تواجد موضوع الدراسة لدى مجتمع الدراسة من خلال الإستجابات المباشرة لعينة الدراسة.
- شرح الأسئلة للمستجوب للحصول على معلومات دقيقة وكافية عن الموضوع المراد دراسته.

### 2.1.5 دليل المقابلة:

من أجل الإلمام بجوانب موضوعنا قمنا في البداية بإعداد دليل للمقابلات التي أجريناها والذي إحتوى على 6 ستة أسئلة تدور حول موضوع ضغوط العمل لدى الصحفي، وكذا التوافق المهني لديه من خلال بعض مؤشرات، حيث كان الهدف من إعداد دليل المقابلة التقيد بموضوع الدراسة ورصد الموضوع بالتعرف على تواجده في الواقع المهني للصحفي وقد تمت المقابلة بين الباحث والصحفيين بصورة فردية، حيث إقتصرت على حضور الصحفي والباحث فقط لإعطاء المستجوب فرصة للتعبير عن رأيه بكل حرية بعيداً عن أي

(1) محمد عبيدات و آخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 55.

ضغوط قد تؤثر في إجاباته عن أسئلة المقابلة، وتم خلال هذه المقابلات طرح الأسئلة التالية<sup>(1)</sup>:

- 1- هل تشعر بالضغط في العمل؟.
- 2- ما هي الأسباب التي تؤدي للضغوط في عملك حسب رأيك؟.
- 3- هل أنت راض عن عملك؟.
- 4- ما هي أسباب الرضا أو عدم الرضا عن عملك؟.
- 5- هل تؤثر ضغوط العمل في أدائك للعمل؟.
- 6- كيف تؤثر ضغوط العمل في أدائك؟.

## 2.5 تحليل العمل:

### 1.2.5 دوافع استخدام تحليل العمل:

من بين وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية التي إعتدنا عليها تحليل العمل الذي يعرف بأنه " تلك الدراسة العلمية التفصيلية التي تجرى على العمل بهدف تحديد ووصف واجباته ومسؤولياته وظروف أدائه ومخاطره وعلاقاته بالأعمال الأخرى ومتطلباته من خصائص في الشخص حتى ينجح فيه"<sup>(2)</sup>، ولقد إستعملنا تحليل العمل في الدراسة الإستطلاعية لعدة أسباب نذكر أهمها:

- تجميع المعلومات حول خصائص وظيفة الصحافي لمعرفة الأعمال التي يقوم بها وكيف يؤديها؟ والوسائل والأدوات التي يستعملها في العمل والنتائج المرجوة من عمله وكذا المؤهلات والقدرات التي لا بد من توافرها في شاغل هذه الوظيفة، وهو ما يسهل علينا معرفة كيف يؤثر موضوع الدراسة على هذه الوظيفة.

(1) أنظر الملحق رقم (01).

(2) فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر،

- التعرف على أهم الواجبات والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق الصحفي، مما يساعدنا في معرفة الجوانب التي تساهم في ضغوط العمل لديه من جهة، وفي توافقه المهني من جهة أخرى.
- معرفة الظروف التي يعمل بها الصحفي وإدراك المخاطر التي تواجهه في عمله مما يعطينا فرصة لكشف واقعية الموضوع المراد دراسته.
- تحليل العمل يفيدنا بمعلومات نستطيع من خلال التأكد من تعرض عينة الدراسة لضغوط العمل ومدى تأثير ذلك على توافقه المهني.
- يؤدي تحليل العمل إلى إكتشاف إرتفاع معدل ضغوط العمل لدى الصحفي وكذا معرفة بعض معدلات مؤشرات التوافق المهني كدوران العمل والإغتراب المهني.

### 2.2.5 طرق إستخدام تحليل العمل:

في تحليل العمل الخاص بالصحافي إتبعنا مختلف الخطوات العلمية الرئيسية في تحليل العمل من تخطيط الذي يتسم برسم خطوات التنفيذ بشكل متسلسل يتفق وعملية التحليل نفسها، ثم تأتي مرحلة تجميع البيانات والمعلومات التي تصف الوظيفة وهنا يتم إختيار طريقة تحليل العمل حيث قمنا بإختيار الإستبيان وذلك لتلائمه وطبيعة عمل الصحفي حيث إعتدنا على إستبيان تحليل العمل من إعداد فرج عبد القادر طه<sup>(1)</sup>، وبعد تجميع البيانات والمعلومات قمنا بتحليلها حيث أزلنا بعض التضاربات للوقوف على طبيعة العمل، وأخيرا قمنا بإعداد توصيف لوظيفة الصحفي.

(1) فرج عبد القادر طه(2001): المرجع السابق، ص 82-96.

6. نتائج الدراسة الإستطلاعية والتعليق عليها.

1.6 نتائج المقابلات والتعليق عليها:

1. السؤال الأول: هل تشعر بالضغط في العمل؟.

السؤال الأول	العدد	النسب المئوية
نعم	09	% 90
لا	1	% 10
المجموع	10	%100

جدول رقم (27) يبين نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الإستطلاعية.

**التعليق:**

من خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية الخاصة بالمقابلة في الجدول رقم(27)، يتبين لنا أن 9 صحافيين من مجموع 10 قد أجابوا بأنهم يشعرون بضغط في العمل، وهو ما يمثل 90% من عينة الدراسة الإستطلاعية، وهو ما يؤكد تواجد موضوع الدراسة في الواقع المهني للصحافي، وقد كانت درجات الضغط تختلف من فرد لآخر، وهو ما صرح به الصحفيون عينة الدراسة الإستطلاعية، فالصحفي الذي يعمل في بعض الجرائد يكون أكثر عرضة للضغوط من الصحافي في جريدة أخرى، ويرجع ذلك حسب طبيعة الجريدة ومدى إنتشارها ومكانتها بالنسبة للقارئ، فحينما تكون الجريدة ذات إنتشار واسع يكون الضغط أكبر والعكس، مما يجعلنا نختار في الدراسة النهائية الجرائد الأكثر مقروئية وإنتشار على المستوى الوطني، وهو ما أشار إليه بعض الصحفيون الذي إتقيناهم، أما من حيث الجنس فإنه لا يؤثر في شعور الصحافي بالضغوط حيث لا يوجد هناك فرق حسب عينة الدراسة الإستطلاعية، وهذا ما لاحظناه من إجابات الصحفيين خلال المقابلة.

2. السؤال الثاني: ماهي الأسباب التي تؤدي للضغوط في العمل حسب رأيك؟

**التعليق:**

لقد كانت إجابات الصحفيين عينة الدراسة الإستطلاعية مختلفة في تحديد الأسباب التي تؤدي لضغوط العمل داخل مهنتهم، ويرجع ذلك ربما لإختلاف المؤسسات الإعلامية التي يعملون بها، وكذا إختلاف الأجر وظروف العمل من صحفي لآخر، إضافة لمدى اعتماد الصحفي على هذا العمل كدخل وحيد لمعيشته، إذا هناك من يعتبره عمل ثانوي، لكن بالرغم من ذلك فهناك إتفاق عام حول أهم الأسباب، وسنقوم بالإشارة للأسباب التي رأى 80% من الصحفيين أنها تؤدي إلى ضغوط العمل لديهم، وهي:

**مصادر تنظيمية :** تتمثل في التنظيم الداخلي للمؤسسة الإعلامية، معدل ساعات العمل المكثف، الرقابة المفروضة على عمل الصحفي من قبل الجريدة، علاقات العمل التي تربطهم مع زملاء المهنة، الخرجات الميدانية والتغطيات المتواصلة على مدار الأسبوع، حجم العمل الموكل إلى الصحفي، غياب المعلومات وصعوبة الحصول عليها من مصدر الخبر الذي غالبا ما يتكتم على الخبر وتفاصيله، صعوبة الإتصال بمصادر الخبر، صعوبة أداء العمل نتيجة طبيعة المهنة في حد ذاتها والتي تتطلب الكثير من الجهد والوقت، كثرة الأعمال المطالب بها الصحفي، صعوبة التنسيق مع الإدارة فيما يخص طبيعة الخبر، قلة الإمكانيات المادية التي بحوزة الصحفي رغم أن عمله يتطلب الكثير منها لأداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، عدم تقدير العمل المنجز من قبل الزملاء أو الإدارة، طرق تقييم الأداء وجود الصراع التنظيمي داخل المكتب الخاص بالعمل، غياب الإستقرار الوظيفي فعمل الصحفي غير مضمون، التغييرات المستمرة التي تطرأ على العمل لمواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة في ساحة الخبر، عدم التنسيق بين أقسام الجريدة، غياب الولاء التنظيمي للجريدة، عدم وضوح خطة العمل في بعض الأحيان، إرتباط عمل الصحفي بالوقت لإرسال إنتاجه الصحفي مما يجعله رهين ضغط الوقت وهو ما يؤثر على نوعية العمل المقدم، خطر نشر معلومات أو أخبار خاطئة ما يعرض الصحفي للمتابعات القضائية التي يتعرض لها الكثير من الصحفيين، سرية المعلومة التي يحصل عليها

## الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

الصحافي من مصادر الخبر، مكان العمل، حرية الصحافة وسياسة الدولة المتبعة إتجاه الإعلام وعدم وضوح الرؤى في تطبيق قانون الإعلام.

مصادر عامة: تتمثل في ضغط الجمهور، مشاكل عائلية، السكن، صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الخاصة للصحافي.

3. السؤال الثالث: هل أنت راض عن عملك؟.

السؤال الثالث	العدد	النسب المئوية
نعم	5	50%
لا	5	50%
المجموع	10	100%

جدول رقم (28) يبين نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الإستطلاعية.

### التعليق:

من خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية حول السؤال الثالث في الجدول رقم (28)، الخاص بالمقابلة التي أجريناها على عينة الدراسة الإستطلاعية، نلاحظ أن 50 % من الصحافيين عينة الدراسة الإستطلاعية هم راضون عن عملهم، في حين أن 50 % الآخرون غير راضون عن عملهم كصحافيين، وهو ما يؤكد أن هناك إختلاف في درجات الرضا الوظيفي لدى الصحافيين عينة الدراسة الإستطلاعية ويرجع ذلك لعدة أسباب تتعلق بالصحافيين أنفسهم، حيث قد يتأثر رضا الصحافي بالضغوط المتواجدة في العمل أو بطبيعة عمله في حد ذاته، وهو ما نريد معرفته من خلال الدراسة التي نحن بصدد إجرائها.

4. السؤال الرابع: ما هي أسباب الرضا أو عدم الرضا عن العمل؟.

### التعليق:

من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسة الإستطلاعية نجد أن هناك العديد من الأسباب التي تجعل الصحافي راض عن عمله أو غير راض عن عمله وهو ما سنحاول

## الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

الإشارة إليه، حيث سنتكلم عن الأسباب التي رأى 80 % من الصحافيين أنها تجعلهم راضين أو غير راضيين.

أسباب الرضا: وأهم هذه الأسباب التي ذكرها الصحافيون عينة الدراسة الإستطلاعية هي: التواصل مع المواطنين، المساهمة في حل مشاكل المواطنين، تلقي الجمهور لعمل الصحافي بشكل إيجابي، حب هذه المهنة، تحقيق بعض الأهداف من خلال العمل، تأدية العمل وفق ما هو مطلوب من الصحافي، تحقيق الذات والطموح في العمل.

أسباب عدم الرضا عن العمل : وأهم هذه الأسباب التي أشار إليها الصحافيون عينة الدراسة الإستطلاعية هي العمل المتواصل وضغط العمل، التخوف من عدم الوفاء بالمسؤولية إتجاه العمل، الأخطاء المهنية، صعوبة الوصول إلى مصدر الخبر، الأجر الذي يتقاضاه الصحافي، التوتر أثناء العمل، بذل جهد أكبر في العمل، ظروف العمل غير الملائمة للعمل، المحيط العام الذي يسود هذه المهنة.

5. السؤال الخامس: هل تؤثر ضغوط العمل على أدائك في العمل؟.

السؤال	العدد	النسب المئوية
نعم	10	100%
لا	0	0%
المجموع	10	100%

جدول رقم (29) يبين نتائج السؤال الخامس لمقابلة الدراسة الإستطلاعية.

### التعليق:

من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة الإستطلاعية والمشار إليها في الجدول رقم (29)، نلاحظ أن جميع الصحافيين عينة الدراسة الإستطلاعية أي 100% من العينة يرون أن ضغوط العمل التي يتعرضون لها في العمل تؤثر على أدائهم في العمل، وهو ما يؤكد

أن ضغوط العمل قد تقف عائقا دون أداء الصحافي لعمله وفق ما هو مرجو منه، حيث أن شعوره بالضغط المستمر في العمل قد يجعله يهمل بعض المهام والواجبات التي هو مطالب بها أو ينسى البعض منها، وهذا ما وقفنا عليه خلال ملاحظتنا العابرة في الدراسة الإستطلاعية.

6. السؤال السادس : كيف تؤثر ضغوط العمل في أدائك؟.

### التعليق:

من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، نلاحظ أن تأثير ضغوط العمل على أداء الصحافي يظهر جليا من خلال العديد من المؤشرات التي سنحاول الإلمام بها، والتي يرى 80% من الصحافيين عينة الدراسة الإستطلاعية أنها جوانب للتأثير وهي: الجانب الأسري والمتمثل في مختلف العلاقات العائلية التي تربط الصحافي مع عائلته و كل ما يتعلق بمسؤولياته إتجاه العائلة، الجانب العملي المتمثل في عدم التركيز في العمل ونقص المردودية في العمل والخطأ إتجاه الآخرين، نقص الأداء، عدم الرضا عن العمل، سوء علاقات العمل، التفكير في ترك العمل، عدم الإلتزام بالعمل والجانب النفسي المتمثل في النسيان بالنسبة للأعمال خاصة تفاصيل البعض منها، القلق وعدم الشعور بالراحة، شرود الذهن، العيش في دوامة من الإضطرابات النفسية كالأرق والقلق والتوتر والإجهاد النفسي، وهو ما يؤكد لنا أن الضغط في العمل يؤثر في الكثير من جوانب حياة الصحافي، حيث قد يمس جانب التوافق المهني لديه.

2.6 نتائج تحليل العمل:

1.2.6 نتائج إستمارة تحليل العمل:

1.1.2.6 متطلبات الوظيفة:

أ. إسم الوظيفة: صحافي.

ب. الواجبات الرئيسية للعمل: هي:

▪ التحرير وكتابة المقالات والتقارير.

- إجراء المقابلات واللقاءات.
- تغطية الأخبار بمختلف أنواعها وجمعها وإعادة صياغتها.
- ج. الواجبات المنتظمة في العمل: هي:
  - البحث عن الخبر وجمع المعلومات.
  - معالجة المعلومات والأخبار وعرضها وتقديمها على شكل مادة اعلامية.
  - توقع الأخبار وإعداد تقارير حسب المناسبات.
  - تحرير مقالات صحفية بشكل يومي.
  - حضور ندوات صحفية.
  - التنقل لمكان الخبر.
  - رسم خريطة للعمل اليومي.
- د. الآلات والمعدات اللازمة في العمل: أهم هذه الأدوات هي : الكمبيوتر، مسجل صوت وسائل نقل، كرسي، طاولة، مكتب، هاتف نقال، ورق، سيالة أو قلم، طابعة، آلة تصوير الأنترنيت، فاكس.
- هـ. متوسط ساعات العمل: 12 ساعة يوميا.
- و. الإشراف: ضروري للرقابة على عمل الصحفي وذلك من أجل:
  - تحديد طبيعة المواضيع القابلة للتناول.
  - مناقشة المواضيع الطارئة .
  - إتخاذ القرارات بتقديم الإقتراحات ومناقشة بعض المقالات قبل نشرها مع رئيس التحرير.
- ي. المسؤوليات: إضافة إلى المسؤولية عن الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل، فإن الصحفي مسؤول أيضا عن ما يلي:
  - بيانات صحفية والحوارات والتقارير .

▪ الوثائق الخاصة بالمقالات.

▪ التعليمات التي تصل إليه من رئيس التحرير.

ر. ظروف العمل :

▪ تهوية وإضاءة مناسبة.

▪ هدوء أي عدم العمل في ضوضاء.

ز. العلاقة مع الآخرين: تتطلب الوظيفة الإتصال مع صحفيين من أقسام أخرى بالجريدة

حيث تتضمن بعض المهام هذا الإتصال وهي :

▪ البحث عن الأخبار وإجراء مقابلات.

▪ إعداد المقالات والتنسيق في العمل.

▪ أما طرق الإتصال فتكون شفوية مباشرة أو عن طريق الهاتف أو تكون كتابية عن طريق مراسلات وتعليمات.

▪ كما تتطلب الوظيفة إتصالات مع أطراف خارجية خاصة مصادر الخبر سواء الرسمية أو الغير رسمية.

#### 2.1.2.6 مواصفات شاغل الوظيفة:

أ. المعارف: شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية والاجتماعية ومن المستحب ليسانس علوم الإعلام والإتصال.

ب. السمات الشخصية الواجب توافرها: ضبط النفس، النشاط والحركة، الذكاء الإجتماعي الموضوعية، تحمل المسؤولية، الميل للعمل الكتابي والفني الإبداعي.

ج. القدرات والاستعدادات التي يتطلبها العمل: الذكاء العام، التذكر، إتخاذ القرارات، التركيز.

د. النشاط البدني الذي يتطلبه العمل: السمع، التكلم، الإلتزان الجسدي.

هـ. متطلبات شغل الوظيفة: التواصل وتقبل النقد.

و. الحصول على تدريب خاص: ضروري في تقنيات التحرير الصحفي .

ي. المهارات المتخصصة: مهارة التواصل، سهولة التأثير في الآخرين.

ر. اللغات الأجنبية: ضرورة لغتين على الأقل فرنسية وعربية.

### 2.2.6 وصف الوظيفة:

من خلال تحليلنا لعمل الصحفي عن طريق إستمارة تحليل العمل، يمكننا القول أن الصحفي هو " ذلك الشخص الذي يبحث عن الخبر وينقله إلى القارئ في محاولة منه لنقل الحقيقة وإطلاع الجمهور عن ما هو حاصل في الحدث، حيث يقوم بجمع المعلومات حول الحدث الحاصل ثم يعالجها لتصبح مادة إعلامية يستطيع القارئ فهمها، ويستخدم في عمله العديد من الوسائل التي تعد ضرورية لعمله خاصة القلم والورقة لكتابة مختلف الأخبار التي بحوزته ويخضع الصحفي لنوع خاص من الإشراف من طرف رئيس التحرير الذي يصحح الأخطاء ويراقب الموضوعية في الخبر وإمكانية نشره من عدمه، ويكون الصحفي مسؤولاً عن أدوات عمله وكذا الوثائق التي يتحصل عليها والتي تدعم الخبر الذي ينشره، ويعمل الصحفي بمعدل 12 ساعة أسبوعياً وسط بيئة تتميز بالهدوء وإنعدام الضوضاء والضجيج الذي يعتبر معيقاً لعمل الصحفي، ولكي يكون الصحفي ناجحاً في عمله عليه أن تربطه علاقات مختلفة سواء مع زملاء عمله أو مع مصادر الخبر، ويتطلب عمل الصحفي العديد من المتطلبات من معارف متمثلة في شهادة جامعية ومتطلبات شخصية كضبط النفس والذكاء الإجتماعي والموضوعية وتحمل المسؤولية والتذكر، وكذا متطلبات بدنية جسدية كقوة السمع والتكلم والمظهر الجسدي اللائق، وهذا يعني أن عمل الصحفي الذي يعيش جملة من المتاعب يتطلب الكثير من الشروط الواجب توافرها في الفرد للنجاح في هذا العمل خاصة ما يتعلق بالمواجهة والتعامل مع الضغوط التي تعترضه بذكاء وكذا الإلتزام بعمله في أي وقت للطابع الخصوصي لهذه المهنة.

### 7. نتائج عامة للدراسة الإستطلاعية:

#### 1.7 نتائج عامة للمقابلات:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها والخاصة بالمقابلات التي أجريناها خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها نستنتج أن هناك ضغوط عمل لدى الصحفي، وإن اختلفت

درجاتها من صحافي لآخر نتيجة عدة عوامل شخصية وعملية وبيئية تساهم في زيادة حجم هذه الضغوط كطبيعة المهام الموكلة إليه في العمل، وكذا قدراته وطموحاته وذكائه وبنيته الجسدية التي تجعل الضغط في العمل يختلف من فرد لآخر، لكن ما لا حظناه أن الجنس لا يؤثر في طبيعة الضغوط التي تعترض الصحافي، فالصحافي سواء كان رجلاً أو امرأة يواجه نفس الضغوط حسب عينة الدراسة الإستطلاعية، وإن كانت هناك بعض الضغوط الخاصة بالمرأة كصراع الدور بين متطلبات العمل والحياة العائلية خاصة إن كانت متزوجة كما أن طبيعة المؤسسة الإعلامية تشكل عاملاً مهماً في الضغوط التي تواجه الصحافي والتي تختلف من مؤسسة لأخرى، لكن في الحقيقة وحسب الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها فالصحافيون يتعرضون لضغوط متشابهة في مختلف المؤسسات الإعلامية التي يعملون بها ويتشاركون في أغلبها لأنها تمس مهنتهم وعملهم الذي له خصوصياته المميزة بالدرجة الأولى، كما أن خبرة الصحافي بقدر ما تلعب دوراً في تقليص حجم الضغوط، إلا أنها لا تجعلها تزول نهائياً بل وقد تزيد الخبرة من حجم الضغوط التي تعترض الصحافي نتيجة الرغبة في دقة العمل من قبل الصحافي المحترف في مهنته، أما بالنسبة للأسباب والعوامل التي تؤدي إلى ضغوط العمل، وإن اختلفت نظرة كل صحافي لها فقد كانت جميعها تصب في مصب واحد بين الأسباب التنظيمية والعامّة، من طبيعة المهنة وضغط الوقت وحجم العمل، وضغط الجمهور، وضغط قاعة التحرير والوقت المخصص للعمل، نقص فترات الراحة، حجم المسؤولية في نقل الخبر، مكان العمل، عدم الإستقرار الوظيفي، سرية المعلومة خط المؤسسة الإعلامي وغيرها، وحسب إجابات الصحافيين خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها فإن شعورهم بالرضا عن العمل من عدمه الذي يختلف من صحافي لآخر يرجع للعديد من العوامل التي تساهم في رضا الصحافي في عمله كالأجر الذي يتقاضاه وكذا تقدير الآخرين لعمله من زملاء ومرؤوسين ومجتمع، وطرق تقييم الأداء، والعدالة في المعاملة من قبل المشرفين، وحرية العمل وتوفير الإمكانيات الخاصة بالعمل، أما فيما يخص تأثير ضغوط العمل على أداء الصحافي فهي تؤثر من عدة جوانب تتعلق بعمل الصحافي من خلال الرضا الوظيفي عن العمل، فكثرة الضغوط تجعل الصحافي في بعض المرات ينسى بعض واجباته، مما يجعله غير راض عن عمله نتيجة هذه الضغوط التي تعترضه كما تؤثر على إغترابه المهني من خلال عدم الإحساس بالإنتماء للمؤسسة التي

يعمل بها والرغبة في ترك العمل إن وجد عمل أفضل من عمله، وكذا شرود الذهن في بعض الأحيان وهو يؤدي عمله، ودوران العمل من خلال الشعور بالروتين والتعب والملل من العمل والتفكير في ترك العمل، وهو ما يصحبه الانتقال من مؤسسة إلى أخرى بحثا عن الإستقرار الوظيفي وعلاقات العمل التي تتجسد في خلاقات مع زملاء العمل والصراعات التي تميز العمل، ومن ناحية أخرى فإن الصحافي في بعض الأحيان لا يلتزم بأداء عمله لأنه لا يحس بالإنتماء الولاء للمؤسسة الإعلامية التي يعمل بها، كما أنه لا يؤمن بأهداف المؤسسة، مما يجعله لا يسعى إلى تحقيقها، وفي مقابل ذلك هناك من الصحافيين من يتباهى بالإنتماء للمؤسسة التي يعمل بها، كما يملك الرغبة في تطوير مستقبل هذه المؤسسة، وهذا ما أكدته لنا البعض من الصحافيين خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، وهو ما يؤكد أن الإلتزام التنظيمي لدى الصحافي مختلف من صحافي لآخر .

ومن خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية المتوصل إليها يمكننا القول أن ضغوط العمل لدى الصحافي تؤثر على توافقه المهني من خلال مؤشرات مختلفة كالرضا الوظيفي والإغتراب المهني والإلتزام التنظيمي وعلاقات العمل ودوران العمل، لكن هذا التأثير الذي يرصد العلاقة أكيد هو يختلف في درجاته، نتيجة العديد من العوامل، ويمكننا تحديد العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري من خلال الدراسة النهائية التي سنؤكد العلاقة أو تنفيها تبعا للنتائج التي سننصل إليها، كما ستحدد طبيعة هذه العلاقة بدقة أكثر .

### 2.7 نتائج عامة لتحليل العمل:

من خلال النتائج المتوصل إليها من تحليل العمل نستنتج أن عمل الصحافي له خصوصياته التي تميزه عن غيره، وتعود تلك الخصوصية لطبيعة هذه المهنة في حد ذاتها خاصة أن الصحافي يلعب دورا رئيسيا وبارزا في تنوير الرأي العام حول مختلف القضايا التي تهمة، لذا يقتضي هذا العمل توفر العديد من الشروط والمميزات التي لا بد من توافرها في صاحب العمل لكي يؤدي عمله وفق ما هو مطلوب منه، خاصة إذا عرفنا أن الصحافي بإمكانه التأثير في المجتمع بصفة عامة.

## الفصل الرابع: الدراسة الإستراتيجية

والصحافي وهو يؤدي عمله تعترضه مجموعة من الضغوط المهنية التي يمكن معرفتها بالنظر فقط للمهام والواجبات المكلف بها وكذا المسؤوليات الملقاة على عاتقه، والتي تجعله يعيش في دوامة من الضغوط حتى أصبح يطلق على مهنة الصحافي مهنة المتاعب، وهذا نتيجة لما يعترضه من مضايقات وضغوط سواء من أسرته أو مؤسسته أو مجتمعه، والذي يمكننا إستنتاجه من خلال تحليل عمله.

فمعرفة أهم الواجبات والمهام التي يقوم بها والمسؤوليات التي تقع على عاتق الصحافي وكذا إدراك الظروف المحيطة بعمله سواء الفيزيائية أو النفسية أو الإجتماعية، وكذا الأخطار المحدقة بالصحافي داخل عمله، إضافة للمتطلبات اللازمة في شاغل هذه الوظيفة تحدد لنا بشكل واضح أهم الضغوط الممكن أن تقف حائلا بين الصحافي وعمله، وإنطلاقا من ذلك جاء تحليلنا لعمل الصحافي لتحقيق ذلك المبتغى والهدف.

### خلاصة

لقد تناولنا خلال هذا الفصل الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، والتي لعبت دورا جوهريا في إجراء دراستنا الميدانية خاصة من ناحية تحديد الوسائل الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات من جهة، وكذا التعرف على المجتمع الأصلي للدراسة والتأكد من تواجد الموضوع لدى عينة الدراسة من جهة ثانية، وكل النتائج التي توصلنا إليها ستكون بمثابة الركيزة الأساسية التي نعتمد عليها في دراستنا الميدانية، حيث ستكون الدليل لنا لإجراء الدراسة النهائية من حيث طرق إختيار العينة وتحديد وسائل جمع البيانات والمعلومات إضافة إلى أننا خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها أدركنا بصورة معينة العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي، وإن لم تكن محددة تحديدا دقيقا ولا يمكن التعبير عنها بشمولية وبدقة أكثر من دون إجراء الدراسة النهائية التي ستحدد لنا بدون شك تلك العلاقة التي تربط بين ظاهرة ضغوط العمل وظاهرة التوافق المهني لدى الصحفي، وهذا ما سنحاول التوصل إليه أو معرفته خلال الدراسة النهائية التي سنقوم بها وبذلك تعد الدراسة الإستطلاعية الإنطلاقة الأولى لنا في ولوج الميدان واكتشاف طبيعة عينتنا الأمر الذي سيسهل علينا إختيار العينة وتحديد طرق الإتصال بها.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية.

تمهيد.

1. تعريف وتحديد مجال الدراسة.

2. وصف مجتمع الدراسة.

3. عينة الدراسة.

4. المنهج المستخدم.

5. تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة.

6. خطوات بناء إستبائي الخاص بالدراسة.

7. حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

8. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خلاصة.

### تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية من بين المراحل الهامة في أي بحث علمي، حيث لا يمكن إنجاز البحث دون المرور بالخطوط المنهجية التي تحدد لنا المسار الذي نسلكه في إطار منهجي علمي للوصول إلى نتائج علمية، هذه الإجراءات المنهجية التي ستكون سند لنا خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها، لها أهمية خاصة بالنسبة لكل بحث لأنها المحدد العام للدراسة، ولذلك فسنستعرض خلال هذا الفصل أهم الإجراءات المنهجية التي إعتدنا عليها بداية من تعريف وتحديد مجال الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وكذا عينة الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة، إضافة إلى تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة والخطوات التي تم إتباعها لبناء إستبباني الدراسة، وأخيرا الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج المتوصل إليها.

### 1. تعريف وتحديد مجال الدراسة:

#### 1.1. تعريف مجال الدراسة:

بعد حصولنا على المعلومات الكاملة حول المجتمع الأصلي للدراسة وهم الصحفيون، وقع إختيارنا على أربع جرائد وطنية لإجراء الدراسة النهائية على المستوى الوطني، وقد بلغ العدد الإجمالي للصحافيين 120 صحافي، يعملون بأربع جرائد وطنية هي: جريدة الخبر التي مقرها بولاية الجزائر، وجريدة النصر التي يقع مقرها بولاية قسنطينة، وجريدة النهار الجديد التي يقع مقرها بولاية الجزائر وجريدة الشروق اليومي التي يقع مقرها بولاية الجزائر، ويمكن رصد هذه الجرائد في الجدول التالي رقم (30).

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

الرقم	إسم المؤسسة	مكان المؤسسة
1	جريدة الخبر	الجزائر العاصمة
2	جريدة النصر	قسنطينة
3	جريدة النهار الجديد	الجزائر العاصمة
4	جريدة الشروق اليومي	الجزائر العاصمة

جدول رقم (30) يوضح المؤسسات المعنية بالدراسة.

### 2.1 تحديد مجال الدراسة:

القطاع المعني بالدراسة هو المؤسسات الإعلامية ممثلة في جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، الشروق اليومي، وسنحاول التعرف على كل جريدة على حدة فيما يأتي:

**1.2.1 التعريف بجريدة الخبر:** يومية جزائرية مستقلة صدر أول عدد لها عام 1990 وبعد مرور عشر سنوات من تأسيس الجريدة، صارت "الخبر" تمثل أول سحب في الجزائر بمعدل نصف مليون نسخة يوميا ولها نسختين إضافيتين في موقعها الإلكتروني بالإنجليزية والفرنسية، ويكمن سر نجاحها في قريبا من المواطن الجزائري، حيث إحتضنت كل همومه وإنشغالاته، حتى أصبحت الناطق باسمه تجاه السلطات العمومية رئيس تحريرها العربي زواق، وهي شركة ذات أسهم برأس مال 276.600.608.00 دج و توظف مؤسسة الخبر 215 شخصا، و تملك الخبر 48 مكتبا عبر التراب الوطني و 07 مكاتب في بلدان عربية وأجنبية، وحوالي مائة مراسل متعاون عبر الوطن، كما تملك الخبر مكتبين جهويين أحدهما في شرق البلاد بولاية قسنطينة والثاني في غرب البلاد بولاية وهران، بالإضافة إلى مكاتب ولائية عبر كامل التراب الوطني، إنتقلت إلى مقرها الجديد بحيدرة عام 2008 حيث كانت في السابق تتخذ من دار الصحافة مقراً لها، يضم المبنى الجديد التابع لها الإدارة العامة، مديرية المحاسبة والمالية، المديرية التجارية، التحرير

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

بمختلف أقسامه، مديرية العلاقات العامة والتسويق، قسم المنازعات، بالإضافة إلى مركز الدراسات الدولية، وقد زودت مختلف الأقسام بأحدث ما أبدعته التكنولوجيا مما يحفز العمال على العطاء وبذل المزيد من الجهد.

**2.2.1 التعريف بجريدة النصر:** جريدة النصر هي صحيفة جزائرية يومية تصدر باللغة العربية من مدينة قسنطينة عاصمة الشرق الجزائري، أمتت في 17 سبتمبر 1963 وتأسست في 28 سبتمبر 1963، في البداية كانت تحت إشراف جبهة التحرير، وفي 16 نوفمبر 1967 أصبحت تحت وصاية وزارة الإعلام، وقد عربت جزئيا بتاريخ 05 جويلية 1971، وعربت كليا في 01 جانفي 1972، تمتد على العديد من المكاتب الجهوية والولائية عبر 48 ولاية، المقر الرئيسي لها يتواجد على مستوى المنطقة الصناعية بقسنطينة، تضم العديد من الأقسام كالقسم الرياضي والثقافي وقسم الأخبار.

**3.2.1 التعريف بجريدة النهار الجديد:** جريدة النهار الجديد هي يومية وطنية مستقلة تصدر عن شركة الأثير، و تعتبر من بين الجرائد المستقلة التي برزت منذ عام 2007 حيث لها تجربة رائدة في المجال الصحافي كما أنها لا تتبع لأي حزب سياسي، يدير هذه الجريدة أنيس رحماني الذي إشتغل في جريدة الشروق اليومي قبل أن يلتحق بجريدة النهار والتي أسست قناة تلفزيونية بإسم الجريدة والتي إنتهجت نفس خط الجريدة، تضم العديد من الأقسام بطاقم صحفي شاب من بينها القسم المحلي وقسم الأخبار والرياضة والأحداث وغيرها، لديها العديد من المراسلين في مختلف ولايات الوطن، يتواجد مقرها بمنطقة النشاطات سعيد حمدين بالجزائر العاصمة.

**4.2.1 التعريف بجريدة الشروق اليومي:** جريدة الشروق اليومي صحيفة جزائرية تصدر باللغة العربية كانت تسمى الشروق العربي، تأسست سنة 1990 تصدر، لها نسخة الكترونية باللغتين العربية والفرنسية، كما تعتبر صحيفة الشروق الجزائرية من أقدم الجرائد الجزائرية الخاصة، المدير العام لجريدة الشروق الجزائرية هو علي فضيل، ومقرها الرئيسي بدار

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

الصحافة عبد القادر سفير بالقبة، تصدر جريدة الشروق اليومي عن مؤسسة الشروق للإعلام والنشر.

### 3.1 أسباب إختيار مجال الدراسة:

لم يكن إختيار المؤسسات التي شملت عينة الدراسة النهائية محض الصدفة، ذلك أن إختيارنا لها كانت لعدة أسباب موضوعية يمكن إجمالها فيما يلي:

▪ صعوبة إجراء الدراسة على مختلف الصحافيين العاملين في الجرائد، وذلك نظرا لتشتت العينة في مناطق مختلفة من الوطن حيث يتواجدون في 48 ولاية.

▪ عدم وجود العدد الكافي في بعض المؤسسات الإعلامية حيث نجد عدد قليل من العينة لا يتجاوز في بعض الأحيان 5 صحفيين مما جعلنا نستثني هذه المؤسسات.

▪ إجراء الدراسة على جرائد معروفة ولها مقروئية أكثر ولها عدد كاف من الصحافيين وذات مصداقية وسمعة تجعل صحافيتها يتعرضون إلى ضغوط العمل أكثر من الآخرين.

▪ مدى تعاون المؤسسات الإعلامية مع الباحث وتسهيل مهماته البحثية حيث لم تتحفظ المؤسسات المعنية، ومدت يد المساعدة للباحث، وكذا مدى تفهمها لطبيعة الدراسة التي نحن بصدد إنجازها.

▪ صعوبة الإتصال بمختلف المؤسسات الإعلامية، وعدم رد الكثير منها على طلباتنا من أجل إجراء الدراسة النهائية بها.

▪ توفر الشروط اللازمة في عينة الدراسة، والتي لها علاقة بموضوع الدراسة خاصة من ناحية الإستقرار الوظيفي حيث وجدنا الكثير من الصحافيين في بعض المؤسسات الإعلامية غير مصرح بهم لدى الضمان الإجتماعي، ويعملون بواسطة أمر بمهمة ما يجعل هذه الفئة من الصحافيين تتجنب الحديث خوفا من العقاب من طرف أصحاب المؤسسات الإعلامية.

#### 4.1 المجال الزمني للدراسة:

إمتدت دراستنا من 11 نوفمبر 2013 إلى غاية 21 ماي 2014، وبذلك فقد إستمرت دراستنا الميدانية حوالي 192 يوم أي قرابة 6 أشهر، والتي تمثلت في مختلف الزيارات الميدانية التي قمنا بها من أجل توزيع الإستبيانات الخاصة بالدراسة، وكذا عملية جمع الإستبيانات.

#### 2. وصف مجتمع الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على الصحافيين العاملين في الجرائد الوطنية، حيث إحتوى المجتمع الأصلي للدراسة النهائية على 120 صحافي، موزعين على أربع جرائد وطنية هي: جريدة الخبر، جريدة النصر، جريدة النهار الجديد، جريدة الشروق اليومي، كما هو مبين في الجدول رقم(31).

النسبة المئوية	العدد	المؤسسة
25%	30	الخبر
16.66%	20	النصر
33.33%	40	النهار الجديد
25%	30	الشروق اليومي
100%	120	المجموع

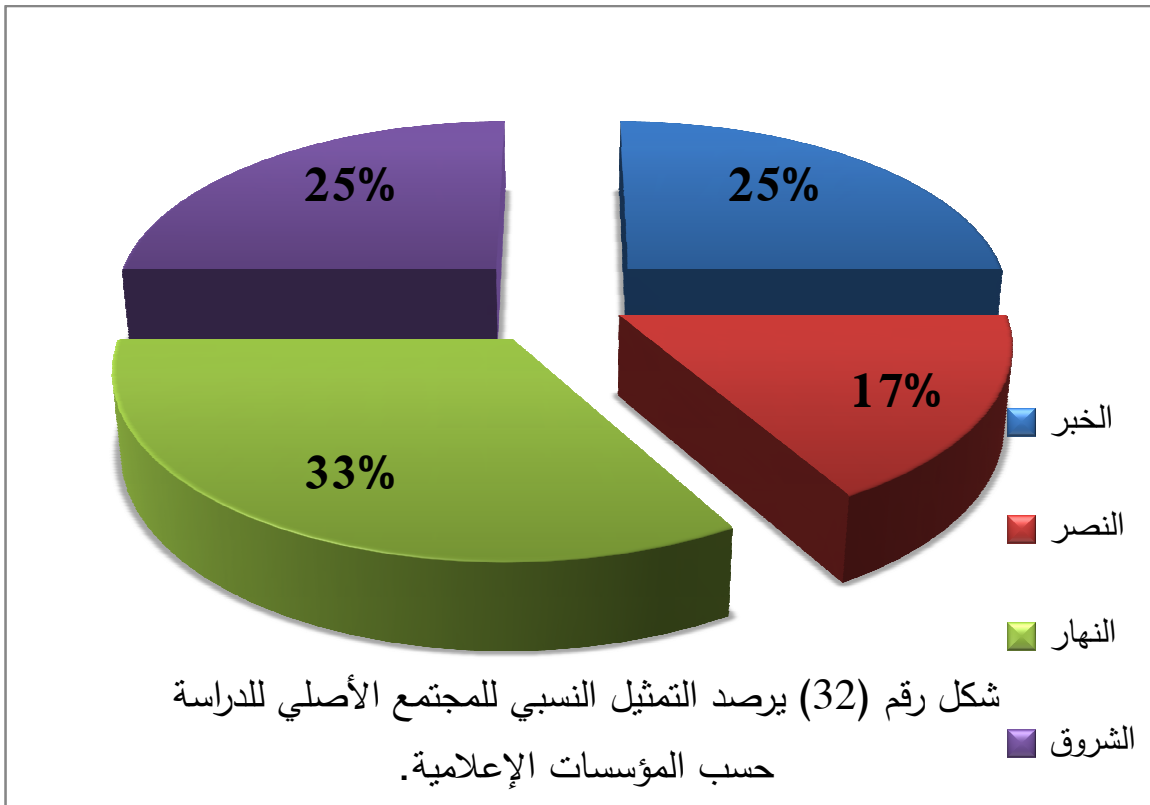
جدول رقم (31) يبين توزيع المجتمع الأصلي للدراسة على مختلف المؤسسات

الإعلامية.

**التعليق:** نلاحظ من خلال الجدول رقم (31)، أن توزيع العينة في الدراسة النهائية كان مختلفا بين الجرائد، حيث كانت النسبة الأكبر لجريدة النهار الجديد بنسبة بلغت 33.33%

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

تليها مباشرة كل من جريدة الشروق اليومي والخبر بنسبة 25 %، ثم تأتي جريدة النصر بنسبة بلغت 16.66%، ويرجع ذلك لطبيعة المؤسسات الإعلامية في حد ذاتها وحجمها الذي يتباين من مؤسسة لأخرى، والشكل التالي رقم(32) يبين النسب المئوية لكل جريدة بالنسبة للعينة النهائية.



### 3. عينة الدراسة :

بسبب طبيعة المجتمع الأصلي للدراسة والخصوصيات التي تميز هذه المهنة دون غيرها من ناحية الانتشار الجغرافي لعينة الدراسة، فإن إختيار العينة القصدية كان الخيار الأنسب لنا، من أجل تحديد متغيرات الدراسة بصدق ودقة أكثر، لذا إختارنا جميع الصحافيين العاملين بالمؤسسات الإعلامية التي أجرينا فيها الدراسة النهائية، والذين بلغوا 120 صحافي

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

وسنعرض أهم خصائص ومميزات العينة حسب توزيعها عبر المؤسسات الإعلامية والجنس والخبرة والسن، كما توضحه الجداول التالية بشكل مفصل:

### 1.3 خصائص العينة حسب المؤسسات الإعلامية: والجدول التالي رقم (33) يبين ذلك.

النسبة المئوية	العدد	المؤسسة
25%	30	الخبر
16.66%	20	النصر
33.33%	40	النهار الجديد
25%	30	الشروق اليومي
100%	120	المجموع

جدول رقم (33) يبين توزيع عينة الدراسة النهائية على مختلف المؤسسات الإعلامية. **التعليق:** من خلال الجدول رقم (33)، نلاحظ أن توزيع عينة الدراسة على المؤسسات الإعلامية المعنية بالدراسة لم يكن بشكل متساوي، حيث نجد أن 33.33% هم من جريدة النهار الجديد، في حين أن ما نسبته 25% في كل من جريدة الشروق اليومي والخبر، أما جريدة النصر فهي تمثل 16.66% من مجمل عينة الدراسة، ويعود ذلك في الأساس إلى عدد الصحفيين في كل مؤسسة إعلامية بإعتبار أننا أخذنا جميع الصحفيين العاملين في هذه الجرائد.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

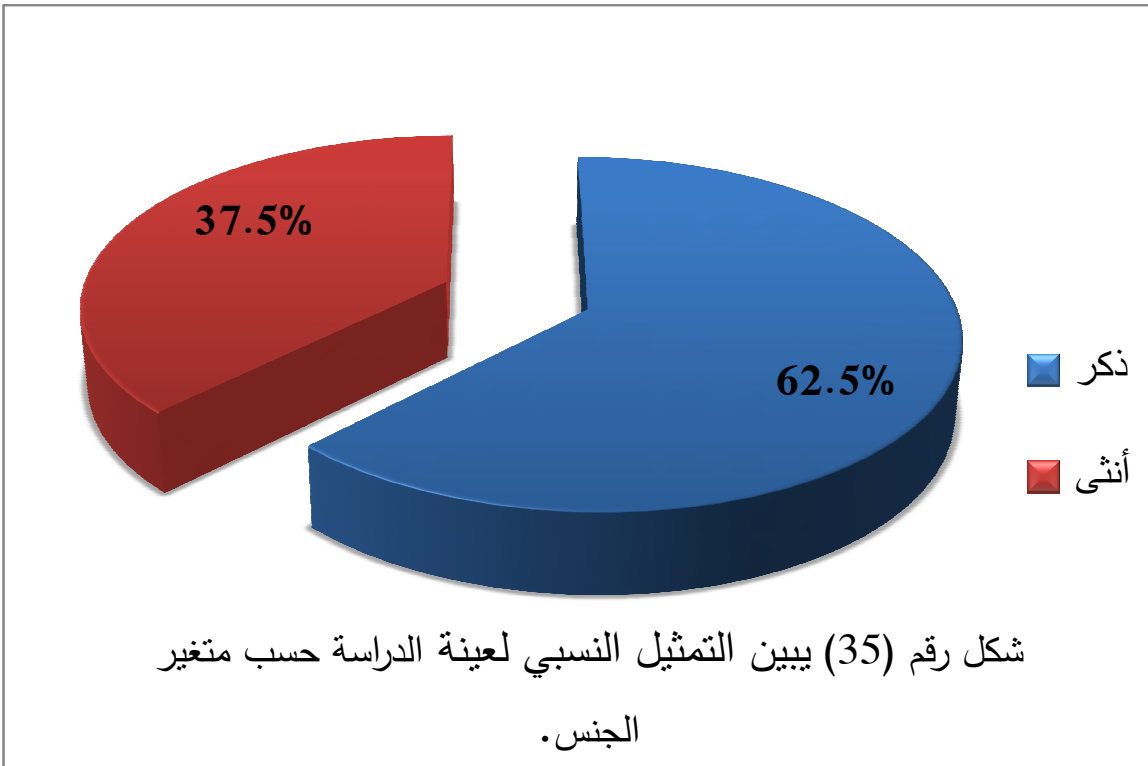
### 2.3 خصائص العينة حسب متغير الجنس: ويمكن توضيح الخصائص التي تتميز بها

عينة الدراسة النهائية حسب متغير الجنس وفق الأشكال التالية:

الجنس	الخبر	النصر	النهار	الشروق	المجموع	النسب المئوية
ذكر	18	14	26	17	75	62.5%
أنثى	12	6	14	13	45	37.5%
المجموع	30	20	40	30	120	100%

شكل رقم (34) يرصد عينة الدراسة النهائية وفق متغير الجنس.

**التعليق:** من خلال الشكل رقم (34) المبين أعلاه نلاحظ أن الذكور كانوا أكثر من الإناث حيث نجد 62.5% ذكور، و37.5% إناث، وهو يعني أن عدد أفراد الصحافيين العاملين في هذه الجرائد أكثر منهم ذكور، وربما يرجع ذلك لطبيعة المهنة في حد ذاتها التي لها خصوصياتها، والشكل التالي رقم (35) يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الجنس.

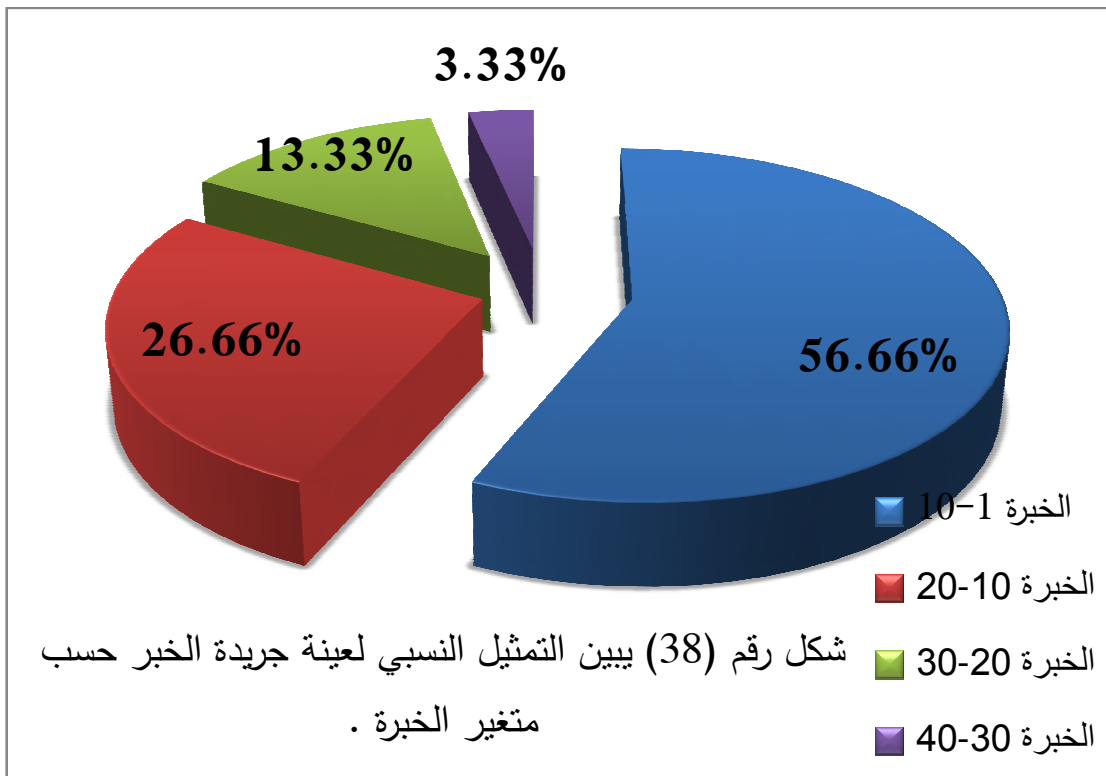
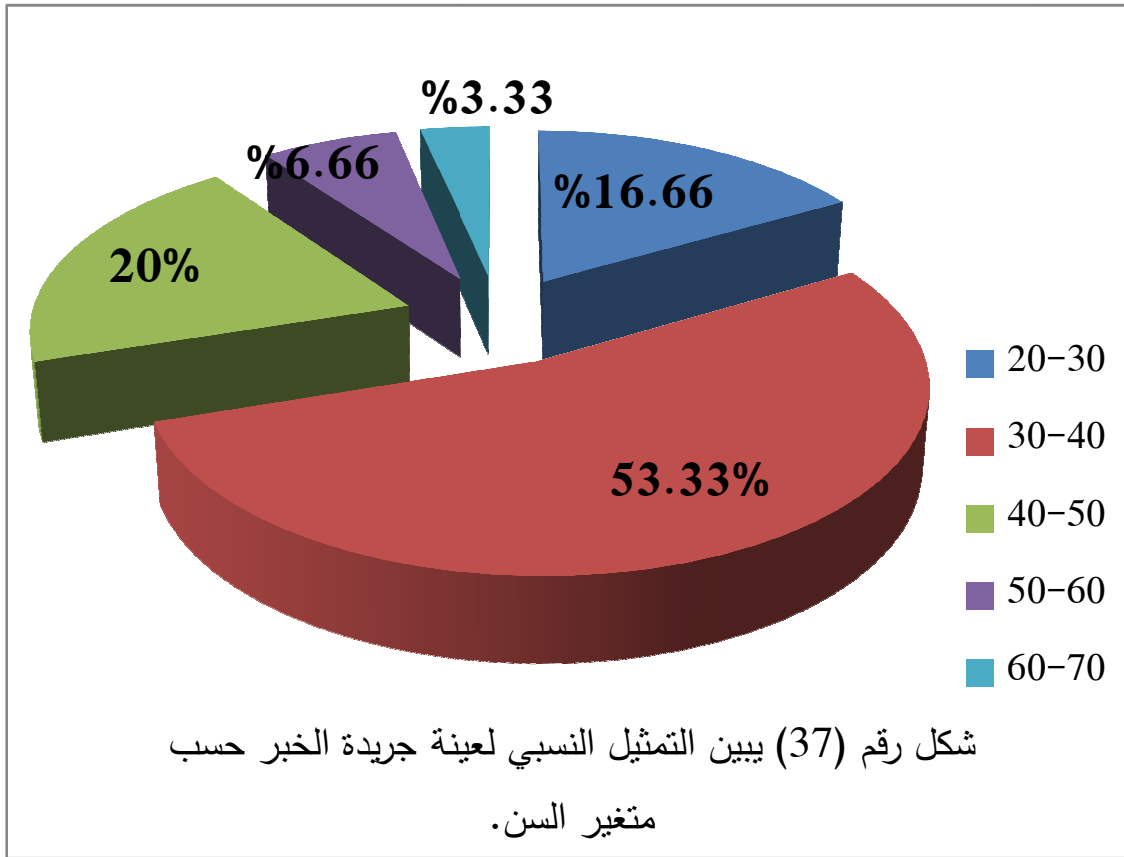


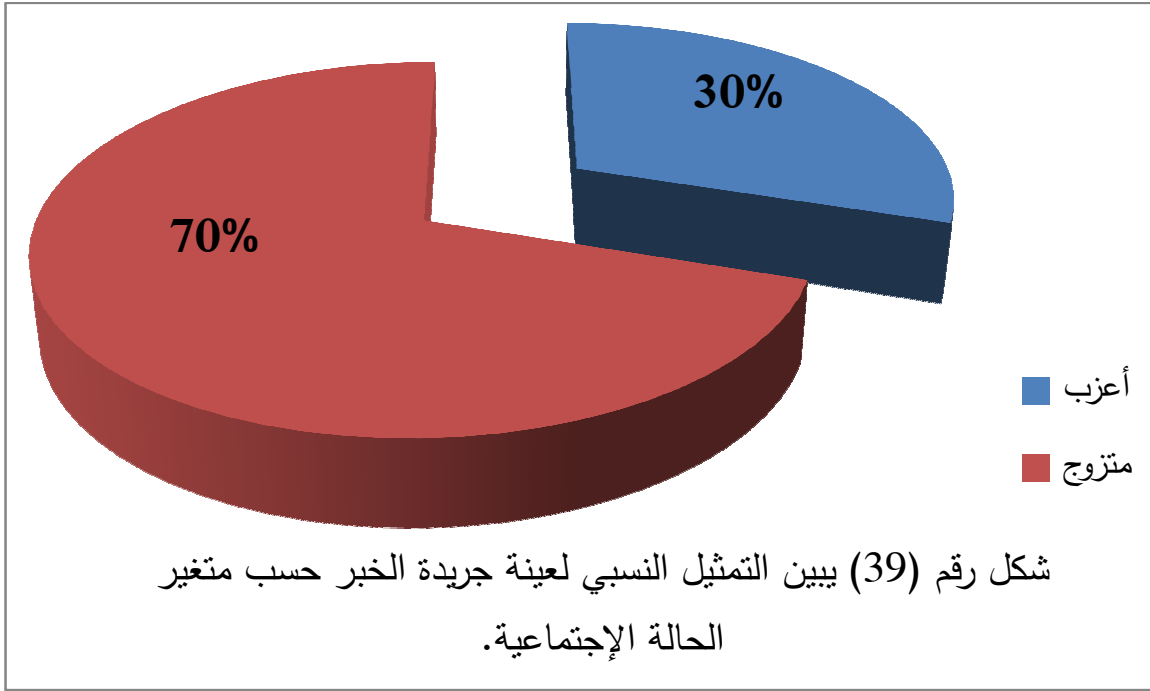
3.3 خصائص العينة في جريدة الخبر:

جريدة الخبر											
الحالة إج	الخبرة					السن					الجنس
	متزوج	اعزب	40-30	30-20	20-10	10-1	70-60	60-50	50-40	40-30	
8	4	0	1	2	9	0	1	2	7	2	أنثى
13	5	1	3	6	8	1	1	4	9	3	ذكر
21	9	1	4	8	17	1	2	6	16	5	المجموع
70	30	3.33	13.33	26.66	56.66	3.33	6.66	20	53.33	16.66	النسب %

شكل رقم (36) يرصد خصائص عينة جريدة الخبر.

**التعليق:** من خلال الجدول رقم(36) المبين لخصائص عينة جريدة الخبر، نلاحظ أن 53.33% من العينة تراوحت أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة، في حين أن الذين تجاوزوا 60 سنة لم تتجاوز نسبتهم 3.33%، وهو ما يؤكد أن أغلبية الصحافيين في هذه الجريدة شباب، في حين أن 56.66% منهم بلغت سنوات الخبرة عندهم في حدود من 1 إلى 10 سنوات، أما من الناحية الإجتماعية فكان أغلبيتهم متزوجون بنسبة بلغت 70% من مجموع العينة، والدوائر النسبية التالية توضح ذلك أكثر ( الأشكال رقم 37 و 38 و 39).





#### 4.3 خصائص العينة في جريدة النصر:

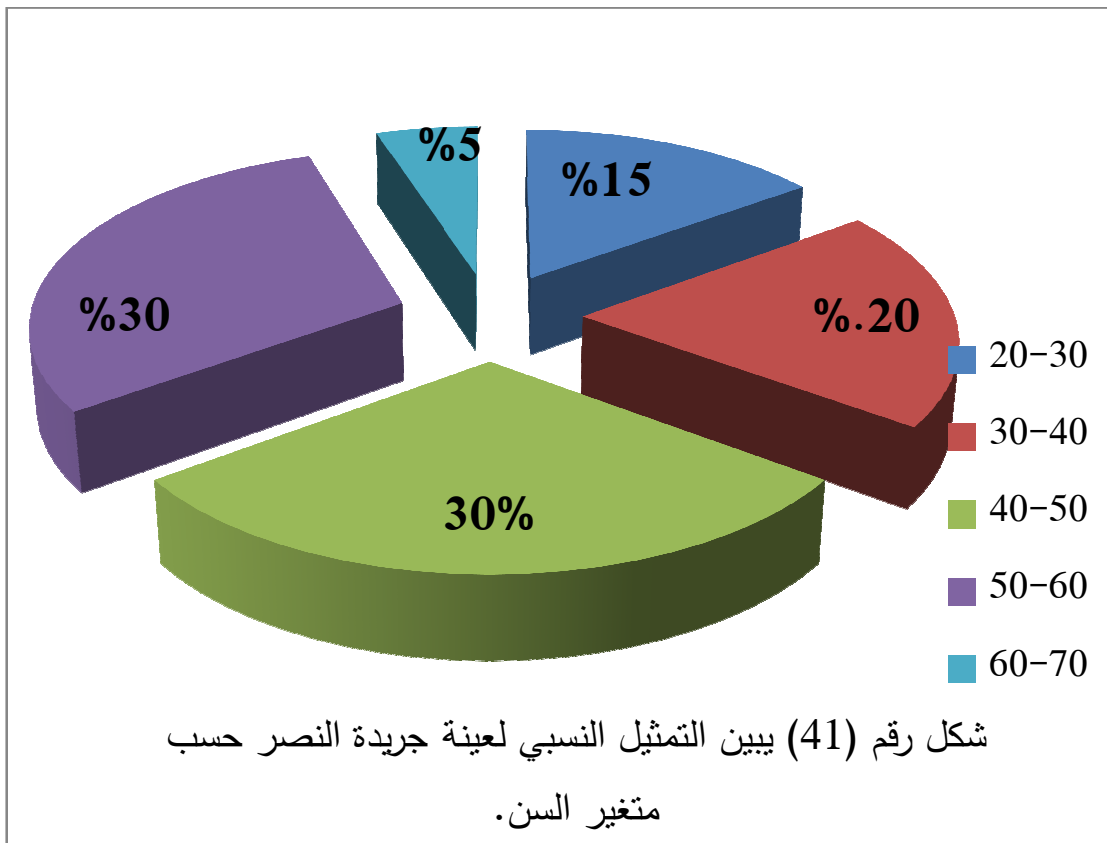
والجدول التالي رقم (40) يرصد خصائص العينة في جريدة النصر.

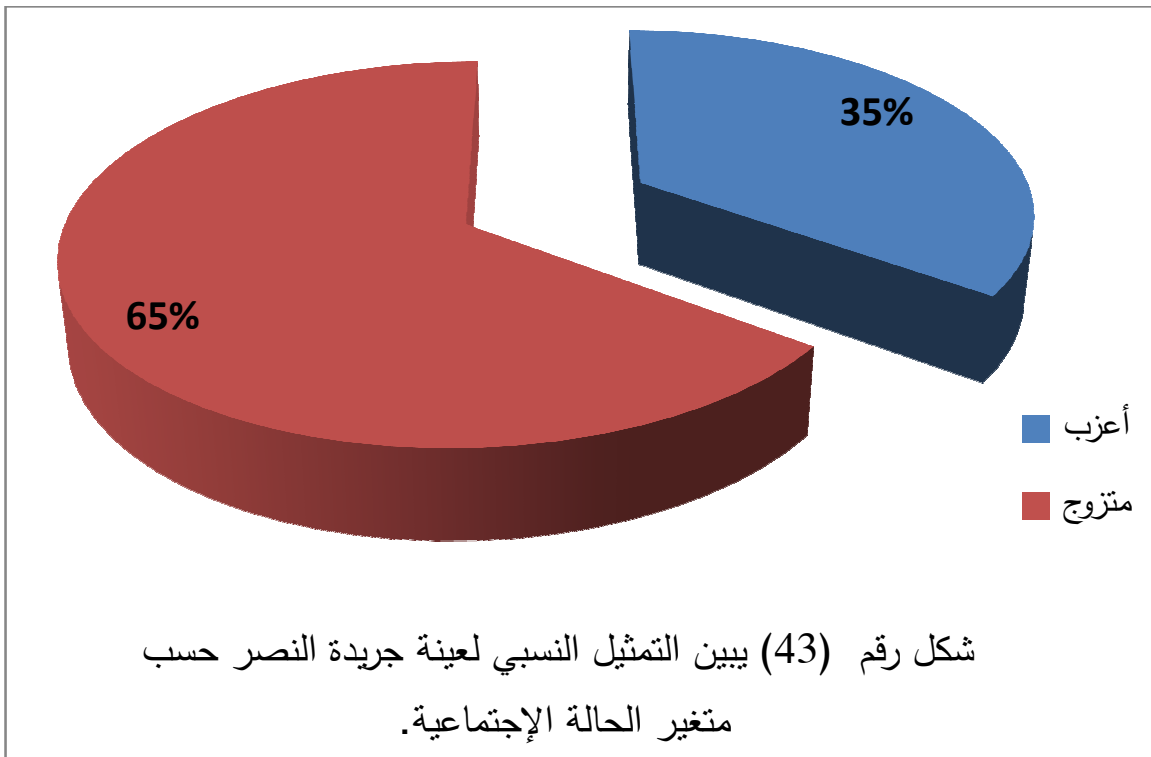
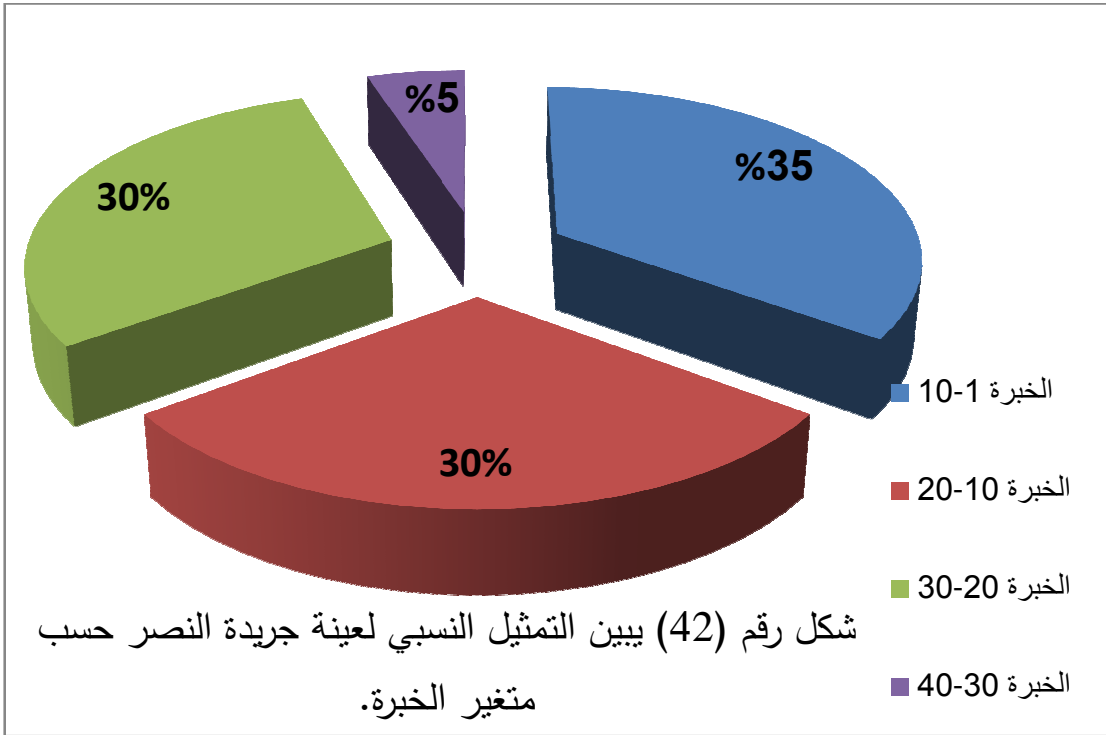
جريدة النصر											
الحالة الإجتماعية		الخبرة				السن					الجنس
متزوج	اعزب	40-30	30-20	20-10	10-1	70-60	60-50	50-40	40-30	30-20	
2	4	0	0	3	3	0	1	2	2	1	أنثى
11	3	1	6	3	4	1	5	4	2	2	ذكر
13	7	1	6	6	7	1	6	6	4	3	المجموع
65	35	5	30	30	35	5	30	30	20	15	النسب %

شكل رقم (40) يرصد خصائص عينة جريدة النصر.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

**التعليق:** من خلال الجدول رقم (40) المبين لخصائص عينة جريدة النصر، نلاحظ أن 60% من العينة تراوحت أعمارهم بين 40 إلى 60 سنة، في حين أن الصحافيين الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة فلم تتجاوز نسبتهم 35%، وهو ما يؤكد أن أغلبية الصحافيين في هذه الجريدة هم كهول، في حين أن 65% منهم فاقت خبرتهم 10 سنوات الخبرة، أما من الناحية الإجتماعية فكان أغليبتهم متزوجون بنسبة بلغت 65% من مجموع العينة، والدوائر النسبية التالية توضح ذلك أكثر.





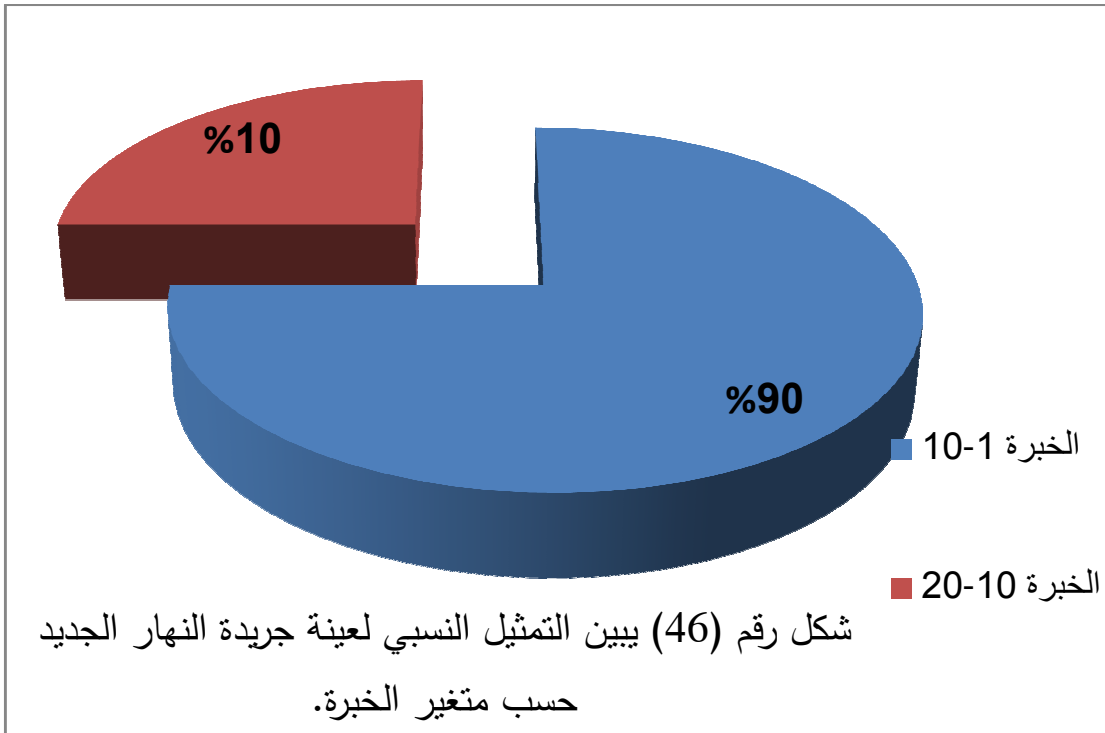
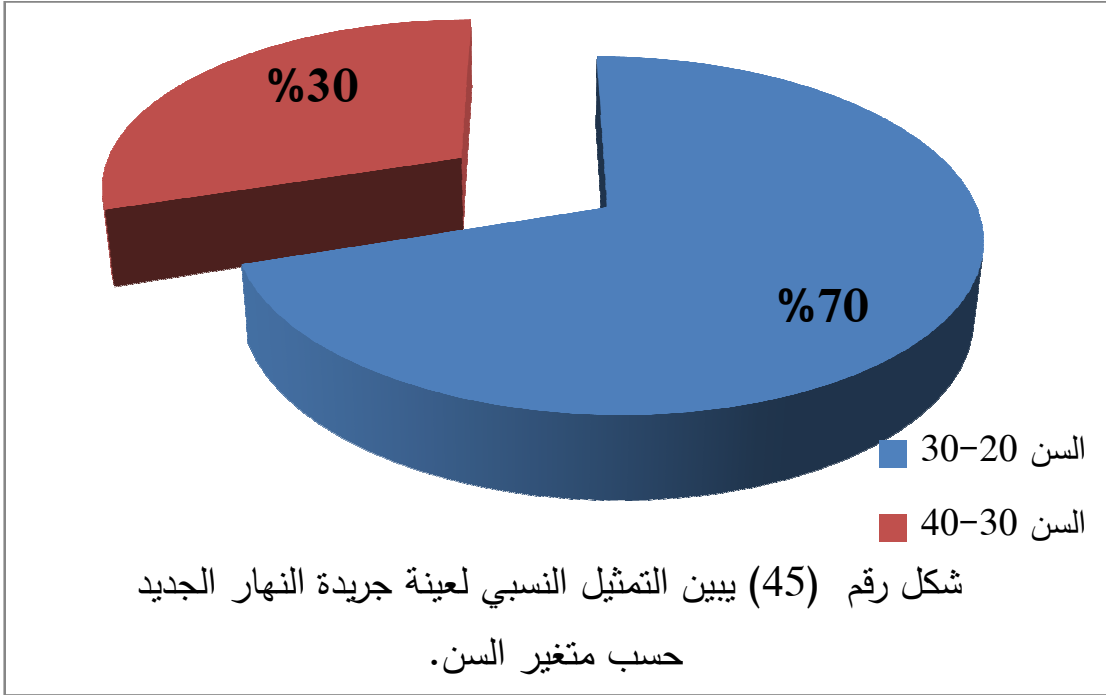
## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

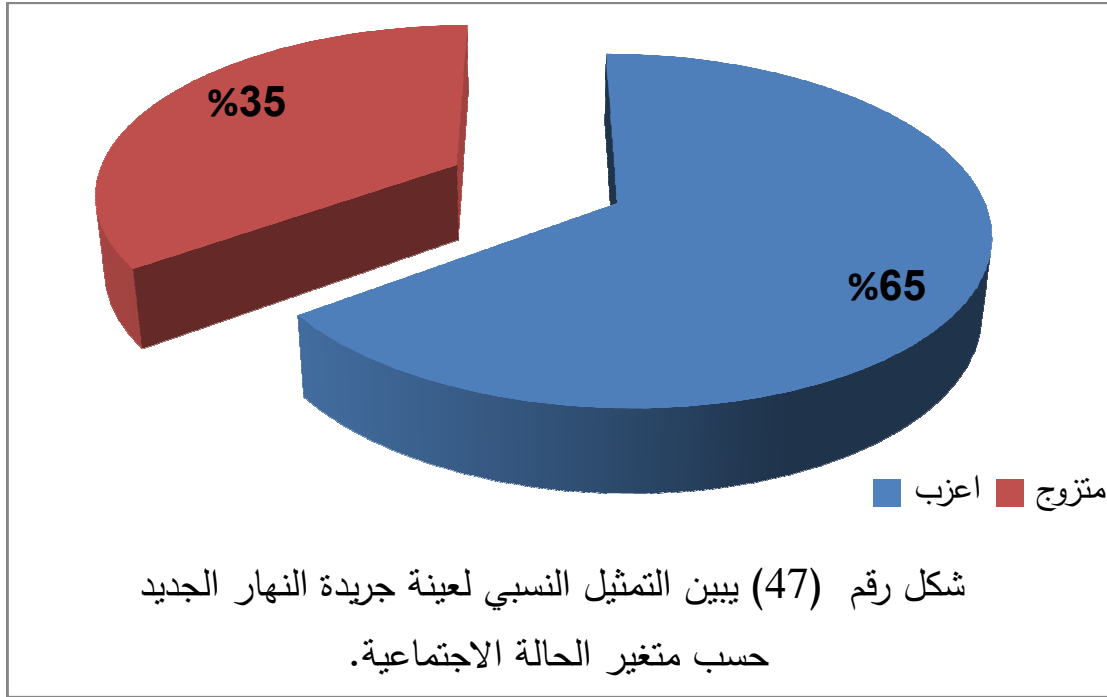
5.3 خصائص العينة في جريدة النهار الجديد: والجدول رقم (44) يوضح ذلك.

جريدة النهار الجديد											
الحالة الإجتماعية		الخبرة				السن					الجنس
متزوج	اعزب	40-30	30-20	20-10	10-1	70-60	60-50	50-40	40-30	30-20	
5	9	0	0	3	11	0	0	0	6	8	أنثى
9	17	0	0	1	25	0	0	0	6	20	ذكر
14	26	0	0	4	36	0	0	0	12	28	المجموع
35	65	0	0	10	90	0	0	0	30	70	النسبة %

شكل رقم (44) يرصد خصائص عينة جريدة النهار الجديد.

التعليق: من خلال الجدول رقم (44) المبين لخصائص عينة جريدة النهار، نلاحظ أن 70% من العينة تراوحت أعمارهم بين 20 إلى 30 سنة، وهو ما يؤكد أن طاقم هذه الجريدة أغلبيته شباب، في حين أن 90% خبرتهم أقل من 10 سنوات الخبرة، أما من الناحية الإجتماعية فكان أغلبيتهم غير متزوجون بنسبة بلغت 65% من مجموع العينة والدوائر النسبية التالية توضح ذلك أكثر.





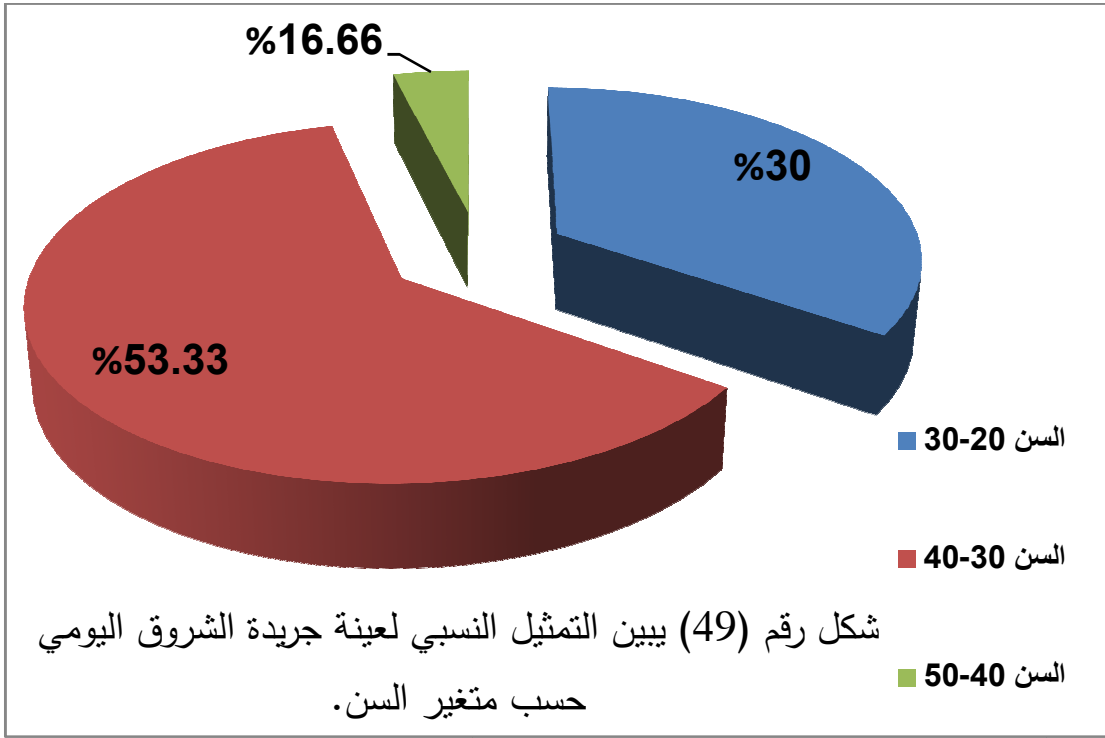
6.3 خصائص العينة في جريدة الشروق اليومي: والجدول رقم (48) يرصد ذلك.

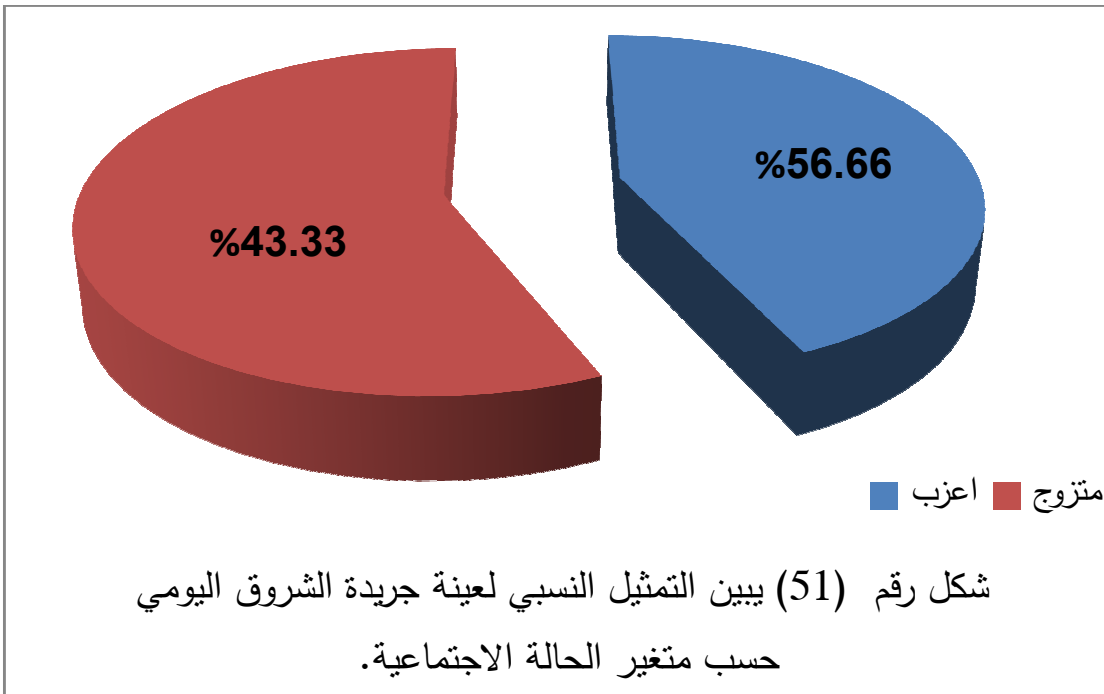
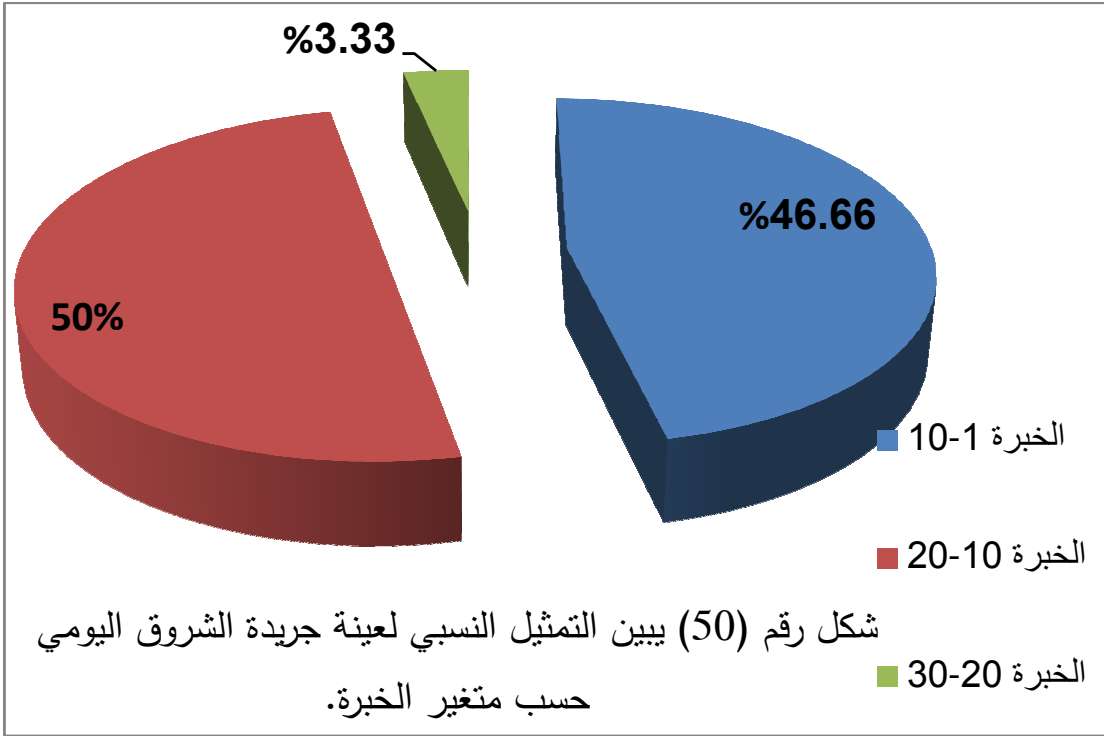
جريدة الشروق اليومي											
الحالة الاجتماعية		الخبرة				السن					الجنس
متزوج	اعزب	40-30	30-20	20-10	10-1	70-60	60-50	50-40	40-30	30-20	
5	8	0	0	5	8	0	0	0	7	6	أنثى
12	5	0	1	10	6	0	0	5	9	3	ذكر
17	13	0	1	15	14	0	0	5	16	9	المجموع
56.66	43.33	0	3.33	50	46.66	0	0	16.66	53.33	30	النسب %

شكل رقم (48) يرصد خصائص عينة جريدة الشروق اليومي.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

**التعليق:** من خلال الجدول رقم (48) المبين لخصائص عينة جريدة الشروق اليومي، نلاحظ أن 83.33% من العينة تراوحت أعمارهم بين 20 إلى 40 سنة، وهو ما يؤكد أن أغلبية الصحفيين في هذه الجريدة هم شباب، في حين أن 50% تراوحت خبرتهم من 10 إلى 20 سنة، و 46.66% خبرتهم أقل من 10 سنوات، وهو ما يؤكد أن خبرة أغلبية هذه العينة أقل من 20 سنة، أما من الناحية الإجتماعية فقد بلغت نسبة المتزوجون منهم 56.66% من مجموع العينة، والدوائر النسبية التالية توضح ذلك بشكل أكثر.





## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

7.3 خصائص العينة النهائية: والجدول التالي رقم (52) يرصد خصائص العينة النهائية.

المؤسسة	الجنس	السن					الخبرة		الحالة الإجتماعية			
		20-10	30-20	20-30	40-50	50-60	1-10	10-20	30-20	30-40	متزوج	اعزب
الخبر	أ	2	7	2	1	0	9	2	1	0	4	8
	ذ	3	9	4	1	1	8	6	3	1	5	13
النصر	أ	1	2	2	1	0	3	3	0	0	4	2
	ذ	2	2	4	5	1	4	3	6	1	3	11
النهار	أ	8	6	0	0	0	11	3	0	0	9	5
	ذ	20	6	0	0	0	25	1	0	0	17	9
الشروق	أ	6	7	0	0	0	8	5	0	0	8	5
	ذ	3	9	5	0	0	6	10	1	0	5	12
المجموع		45	48	17	8	2	74	33	11	2	55	65
النسب %		37.5	40	14.66	6.66	1.66	61.66	27.5	9.16	1.66	45.83	54.16

شكل رقم (52) يبين خصائص عينة الدراسة النهائية.

**التعليق:** من خلال الجدول رقم (52)، نلاحظ أن هناك عدة خصائص تميزت بها العينة

النهائية بها، حيث نجد أن أغلبية العينة شباب أقل من 40 سنة بنسبة وصلت إلى

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

77.5%، أما من ناحية الخبرة فنجد 61.66% من الصحافيين عينة الدراسة يملكون خبرة تراوحت بين 1 إلى 10 سنوات، في حين أن خصائص العينة من حيث الحالة الإجتماعية فكانت متوسطة نوعا ما بنسبة 54.16% من المتزوجين.

### 4. المنهج المستخدم:

نظرا لطبيعة الموضوع المعالج خلال دراستنا، فقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"<sup>(1)</sup>. وقد تم إستخدام هذا المنهج لأنه يتلاءم وطبيعة موضوع دراستنا، حيث أن هذا المنهج يتعدى حدود جمع البيانات لظاهرة ما إلى تحليل هذه الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى كما يساهم في رصد الظاهرة.

### 5. تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة:

#### 1.5 الإستبيان:

لقد تم الإعتماد على الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات، ويعرف الإستبيان بأنه "أداة لجمع البيانات من أفراد أو جماعات كبيرة الحجم ذات كثافة سكانية عالية وعن طريق عمل إستمارة تضم مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كيفية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو مع غيرها من أدوات البحث العلمي الأخرى"<sup>(2)</sup>.

#### 2.5 أسباب إختيار الإستبيان:

وقد إختارنا هذه الوسيلة دون غيرها من أدوات جمع البيانات لعدة إعتبارات نذكر منها:

(1) عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 140.

(2) زياد بن علي محمود الجرجاوي: القواعد المنهجية التربوية لبناء الإستبيان، ط2، مطبعة أبناء الجراح، غزة، فلسطين، 2010، ص16.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

- عدم إمتلاك الصحفيين موضوع دراستنا للوقت الكافي بسبب إنشغالاتهم وعملهم الدائم مما يجعل الإستبيان الوسيلة الأنسب لمثل هذه الدراسة.
- عدم ذكر الصحفي لإسمه في الإستبيان يشجعه ويعطيه حافزا لإعطاء معلومات موثوقة وصادقة نوعا ما.
- صعوبة الإتصال بجميع الصحفيين موضوع الدراسة وإجراء مقابلات معهم بسبب إرتباطاتهم العملية وعدم بقائهم في المكاتب لوقت طويل لطبيعة عملهم.
- الحصول على معلومات من أكبر عدد ممكن من الصحفيين بأقل جهد وأوفر وقت.

أما نوع الإستبيانين اللذان تم بناؤهما من قبل الباحث من حيث الشكل أو الصورة فكانتا من الإستبيانات المغلقة أو المقيدة أو محددة الإجابة، والتي يتم تحديد عدد الإجابات فيها للمستجيب، حيث تمحورت حول ثلاث خيارات هي : دائما، أحيانا، أبدا، أما نوع الإستبيانين من حيث طريقة التطبيق وتوزيعه على الصحفيين فكان من إستبيانات المواجهة أي تلك التي توزع مباشرة بين الباحث والمستجيب، وقد أعد الباحث إستبيانين الأول خاص بضغوط العمل لدى الصحفي إحتوى على 51 بند<sup>(1)</sup>، والثاني خاص بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري<sup>(2)</sup> إحتوى على 5 محاور هي الرضا الوظيفي بـ 23 بند، والإغتراب المهني بـ 23 بند، ودوران العمل بـ 22 بند، وعلاقات العمل بـ 23 بند، والإلتزام التنظيمي بـ 23 بند.

(1) أنظر الملحق رقم (03).

(2) أنظر الملحق رقم (04).

6. خطوات بناء إستبباني الدراسة:

1.6 خطوات بناء إستبباني ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري:

1.1.6 الإطلاع على التراث النظري:

لقد كان علينا إتباع عدة خطوات لبناء إستبباني ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري حيث كان لزاما علينا في الأول الإطلاع على التراث النظري الذي كتب حول ظاهرة ضغوط العمل، وكذا الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ضغوط العمل، كما تم الإطلاع على بعض المقاييس التي أعدت خصيصا لقياس ضغوط العمل، والتي من بينها:

- إختبار تحديد أعراض الضغوط المهنية لعلي عسكر 2000.
- مقياس ضغوط العمل لدى الأطباء لحنان عبد الرحيم الأحمدى 2002.
- مقياس ماسلاش للضغط المهني تعريب زيد البتال بجامعة الملك سعود.

وبعد ذلك قمنا بالتوجه للميدان عبر الدراسة الإستطلاعية أين تم مقابلة عدد من الصحفيين، الذين بلغ عددهم 10 صحفيين، ومن خلال النتائج المتوصل إليها من المقابلات، أعدنا الإستبباني في صورته الأولية، والتي كان الهدف منها قياس ضغوط العمل لدى الصحفي.

2.1.6 تصميم الجداول الخيالية أو الصماء:

حيث تم في هذا المقام حصر كل المعلومات المطلوبة المستتبطة من التراث النظري، كما تصورنا النتائج الفعلية المتوقع الحصول عليها في شكل جداول صماء، قبل الشروع في الدراسة التي من خلالها توصلنا إلى أسئلة وفقرات ذات دلالة بموضوع الدراسة، وهو مساعدنا في بناء الإستبباني في شكله النهائي.

### 3.1.6 الأسئلة والعبارات التي تضمنها الإستبيان:

هنا كان علينا أن نحدد الأسئلة المطروحة في الإستبيان، والتي كانت بالنسبة لدراستنا تهدف إلى تحديد نمط السلوك والعلاقات المتبادلة، كما نحدد أيضا نوع الأسئلة أين حددنا الإجابة على الأسئلة ليكون الإستبيان من النوع المغلق.

### 4.1.6 إعداد الإستبيان في صورته الأولية:

حيث قمنا في هذه المرحلة بتجميع العبارات المأخوذة من نتائج المقابلات التي أجريناها مع عينة الدراسة الإستطلاعية، وكذا الإطلاع على التراث النظري، وذلك في ضوء الأبعاد المحددة لموضوع الدراسة المراد قياسه من الإستبيان، وقد تم صياغة هذا الإستبيان بمراعاة سهولة العبارات ووضوحها، وكذا بساطة العبارات في ألفاظها ومعناها، كما راعينا أن يكون الإستبيان ترجمة لأهداف البحث وتحليل تساؤلاته وفروضه وتماشيه معها، إضافة إلى مراعاة تسلسل الأسئلة من البسيطة إلى المعقدة، ولإعداد الإستبيان في صورته الأولية قمنا بعدة إجراءات هي:

- **بناء نموذج تصوري للإستبيان:** وهنا قمنا بإعداد بنود الإستبيان التي ترتبط بمتغيرات الدراسة، وكان هدفنا الإلمام بمشكلة الدراسة وتناولها في الإستبيان من مختلف أبعادها وجوانبها كي يكون الإستبيان يقيس ما أعد له.
- **إجراء بعض المقابلات والتحليلات الإستطلاعية:** حيث قمنا بالنزول لميدان الدراسة من أجل إضافة بعض البنود والعبارات التي لم نجدتها في التراث النظري حيث تعتبر عينة الدراسة هي الملم الوحيد بها من أجل أن يكون الإستبيان أكثر واقعية وموضوعية.

5.1.6 **تعديل الإستبيان بعد إجراء الدراسة الإستطلاعية:** وذلك لتتلاءم طبيعة الأسئلة والعبارات المطروحة مع المتطلبات النظرية وفرضيات الدراسة من أجل جمع البيانات

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

التجريبية ذات دلالة، والتي تفيدنا في دراسة الموضوع المراد دراسته، حيث إحتوت الإستبيان على 51 بند.

**6.1.6 تحكيم الإستبيان:** بعد إعداد الإستبيان بشكل واضح ومراعاة الكثير من المعايير الواجب توفرها في الإستبيان، كان لا بد علينا من التأكد من أنه يقيس الموضوع المراد دراسته والذي أعد خصيصا لقياسه، لذا قمنا بعرض الإستبيان على خبراء ومختصين في الميدان وهم أساتذة علم النفس من العديد من الجامعات داخل الوطن وخارجه، وذلك بهدف التأكد من مدى قياس هذا الإستبيان للموضوع من أجل تطبيقه على العينة النهائية للدراسة وقد وقع إختيارنا على بعض الأساتذة في التخصص لإثراء الإستبيان بشكل يخدم الموضوع وقد تم إعطاء الأساتذة المحكمين إضافة للإستبيان المراد تحكيمه، كل من إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة والأهداف المرجوة منها وكذا تعريف بمصطلحات الدراسة من أجل وضعهم في الصورة الحقيقية للدراسة المراد إنجازها من أجل إستبعاد أي تأويلات تكون خارج الموضوع ولا تخدم الدراسة، حيث تم تحكيم الإستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة في التخصص<sup>(1)</sup>.

### 7.1.6 طريقة تصحيح الإستبيان:

يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق مايلي:

- بعد دائما: ثلاث درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.
- بعد أحيانا: درجتين إذا كان البند إيجابي أو سلبي.
- بعد أبدا: درجة واحدة إذا كان البندا إيجابي وثلاث درجات إذا كان البند سلبي.

(1) أنظر قائمة الأساتذة في الملحق رقم 02.

### 2.6 خطوات بناء إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري:

#### 1.2.6 الإطلاع على التراث النظري:

لقد كان علينا إتباع عدة خطوات لبناء إستمارة التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري حيث كان لزاما علينا في الأول الإطلاع على التراث النظري الذي كتب حول ظاهرة التوافق المهني وكذا الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق المهني لدى العمال، و لقد قمنا بتقسيم إستبيان التوافق المهني حسب الفرضيات الإجرائية للدراسة، إلى خمسة محاور هي الرضا الوظيفي بـ 23 بند، والإغتراب المهني بـ 23 بند، ودوران العمل بـ 22 بند علاقات العمل بـ 23 بند، الإلتزام التنظيمي بـ 23 بند، وقد كان هذا التقسيم إنطلاقا من الدراسات السابقة حيث إختلف الباحثين في تحديد المحددات الأساسية التي نقيس من خلالها التوافق المهني، لذا إرتأينا تقسيمه إلى المحاور السابقة الذكر، فوجود الرضا الوظيفي لدى الصحفي وشعوره بالإرتياح داخل العمل دليل على توافقه المهني، كما أن عدم إحساسه بالإغتراب المهني من خلال غربة ذاته وتحديد أهدافه يؤكد توافقه المهني ، إضافة إلى أن دوران العمل لدى الصحفي وتركه لعمله أو الإنتقال في العمل من مؤسسة لأخرى الذي يشير لظاهرة دوران العمل لديه يعني أنه غير متوافق مهنيا مع عمله، أما درجة إلتزامه بعمله فهي محدد أساسي لتوافقه المهني لأن الإلتزام بالعمل من طرف الصحفي والشعور بالإنتماء لمؤسسته دليل واضح عن توافقه، وهذا ما دفعنا لكي نقيس التوافق المهني من خلال المؤشرات الخمس التي ذكرناها سابقا، وخلال إعدادنا لإستبيان التوافق المهني بمؤشراته إطلعنا على العديد من المقاييس التي أعدت خصيصا لقياس التوافق المهني، وأهم هذه المقاييس:

- مقياس الإلتزام التنظيمي لحمد بن فرحان الشلوي 2005.
- مقياس الرضا الوظيفي لـ paula lester 1984 تعريب محمد غازي الدسوقي 2001.

- مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة من إعداد وحدة ضمان الجودة و تقييم الأداء- كلية الطب البيطري- جامعة المنصورة- مصر.
- مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل أحمد 2004.
- مقياس التوافق المهني الذي صممه خليل سنة 2005.

وبعد ذلك قمنا بالتوجه للميدان عبر الدراسة الإستطلاعية أين تم مقابلة عدد من الصحافيين، الذين بلغ عددهم 10 صحافيين، ومن خلال النتائج المتوصل إليها من المقابلات، أعدنا الإستبيان في صورته الأولية، والتي كان الهدف منها قياس التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري.

### 2.2.6 تصميم الجداول الخيالية أو الصماء:

حيث تم في هذا المقام حصر كل المعلومات المطلوبة المستنبطة من التراث النظري، كما تصورنا النتائج الفعلية المتوقع الحصول عليها في شكل جداول صماء قبل الشروع في الدراسة التي من خلالها توصلنا إلى أسئلة وفقرات ذات دلالة بموضوع الدراسة، وهو ما ساعدنا في بناء الإستبيان في شكله النهائي.

### 3.2.6 الأسئلة والعبارات التي تضمنها الإستبيان:

هنا كان علينا أن نحدد الأسئلة المطروحة في الإستبيان، والتي كانت بالنسبة لدراستنا تهدف إلى تحديد نمط السلوك والعلاقات المتبادلة، كما نحدد أيضا نوع الأسئلة أين حددنا الإجابة على الأسئلة ليكون الإستبيان من النوع المغلق.

### 4.2.6 إعداد الإستبيان في صورته الأولية:

حيث قمنا في هذه المرحلة بتجميع العبارات المأخوذة من نتائج المقابلات التي أجريناها مع عينة الدراسة الإستطلاعية، وكذا من خلال الإطلاع على التراث النظري، وذلك في ضوء الأبعاد المحددة لموضوع الدراسة المراد قياسه من الإستبيان، وقد تم في صياغة هذا الإستبيان بمراعاة سهولة العبارات ووضوحها، وكذا بساطة العبارات في ألفاظها ومعناها، كما

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

راعينا أن يكون الإستبيان ترجمة لأهداف البحث وتحليل تساؤلاته وفروضه وتماشيه معها، إضافة إلى مراعاة تسلسل الأسئلة من البسيطة إلى المعقدة، ولإعداد الإستبيان في صورته الأولية قمنا بعدة إجراءات هي:

▪ **بناء نموذج تصوري للإستبيان:** وهنا قمنا بإعداد بنود الإستبيان التي ترتبط بمتغيرات الدراسة، وكان هدفنا الإلمام بمشكلة الدراسة وتناولها في الإستبيان من مختلف أبعادها وجوانبها كي يكون الإستبيان يقيس ما أعد له.

▪ **إجراء بعض المقابلات والتحليلات الإستطلاعية:** حيث قمنا بالنزول لميدان الدراسة من أجل إضافة بعض البنود والعبارات التي لم نجدها في التراث النظري، حيث تعتبر عينة الدراسة هي الملم الوحيد بها من أجل أن يكون الإستبيان أكثر واقعية وموضوعية.

**5.2.6 تعديل الإستبيان بعد إجراء الدراسة الإستطلاعية:** وذلك لتتلاءم طبيعة الأسئلة والعبارات المطروحة مع المتطلبات النظرية وفرضيات الدراسة من أجل جمع البيانات التجريبية ذات دلالة، والتي تفيدنا في دراسة الموضوع المراد دراسته.

**6.2.6 تحكيم الإستبيان:** بعد إعداد الإستبيان بشكل واضح و مراعاة الكثير من المعايير الواجب توفرها في الإستبيان ، كان لا بد علينا من التأكد من أنه يقيس الموضوع المراد دراسته والذي أعد خصيصا لقياسه، لذا قمنا بعرض الإستبيان على خبراء ومختصين في الميدان وهم أساتذة علم النفس من العديد من الجامعات داخل الوطن وخارجه<sup>(1)</sup>، وذلك بهدف التأكد من مدى قياس هذا الإستبيان للموضوع من أجل تطبيقها على العينة النهائية للدراسة، وقد وقع إختيارنا على بعض الأساتذة في التخصص لإثراء الإستبيان بشكل يخدم الموضوع، وقد تم إعطاء الأساتذة المحكمين إضافة للإستبيان المراد تحكيمه، كل من إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة والأهداف المرجوة منها وكذا تعريف بمصطلحات الدراسة

(1) أنظر قائمة الأساتذة في الملحق رقم 02.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

من أجل وضعهم في الصورة الحقيقية للدراسة المراد إنجازها من أجل إستبعاد أي تأويلات تكون خارج الموضوع ولا تخدم الدراسة.

### 7.2.6 طريقة تصحيح الإستبيان:

يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق مايلي:

بعد دائما: ثلاث درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.

بعد أحيانا: درجتين إذا كان البند إيجابي أو سلبي.

بعد أبدا: درجة واحدة إذا كان البندا إيجابي وثلاث درجات إذا كان البند سلبي.

### 7. حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

#### 1.7 حساب الخصائص السيكومترية لإستبيان ضغوط العمل لدى الصحافي الجزائري:

##### 1.1.7 حساب معامل الثبات:

توجد عدة أساليب إحصائية لقياس الثبات، ولأن إستبيان الدراسة يحتوي على أكثر من بديلين للإجابة وهي ثلاث بدائل، فإن الإعتماد على معامل كرومباخ يعد الأنسب لطبيعة هذا الإستبيان، ومعادلته التالية:

$$\sum = \frac{1}{n} \times (1 - \frac{m}{2} / \frac{m}{2} \text{ ع 2 ك}) \quad (1)$$

حيث:

n = عدد البنود

m ع 2 ب = مجموع تباين البنود.

m ع 2 ك = التباين الكلي للإستبيان.

(1) سعد عبد الرحمان: القياس النفسي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص 172.

1.1.1.7 حساب التباين الكلي للإستبيان:

$$\text{بما أن أن التباين} = م(x-x)^2 / n-1$$

وبحساب تباين الكلي لإستبيان ضغوط العمل<sup>(1)</sup> نجد أن:

$$ت = 1432.9 / 10-1$$

و منه: فإن م ع 2 ك = 159.21

و بحساب تباين بنود إستبيان ضغوط العمل<sup>(2)</sup> نجد أن:

$$ت = 255.11 / 10-1$$

و منه فإن : م ع 2 ب = 28.34

2.1.1.7 حساب معامل الثبات :

بما أن :

$$\Sigma \frac{ن-1}{ن} \times (م ع 2 ب / م ع 2 ك)$$

و بما أن: م ع 2 ك = 159.21

و م ع 2 ب = 28.34

و منه معامل الثبات = 1-51/51 . (159.21/28.34-1)

$$\Sigma = 1.02 \times 0.83$$

ومنه معامل الثبات يساوي 0.84

لذلك نستنتج أن الإستبيان ثابت.

(1) أنظر الملحق رقم (05).

(2) أنظر الملحق رقم (06).

### 2.1.7 حساب صدق إستبيان ضغوط العمل لدى الصحافي الجزائري:

يعد صدق أداة المقياس من الخصائص السيكومترية الأكثر أهمية مقارنة بالخصائص الأخرى، وذلك بسبب إرتباط الصدق بالهدف أو بالأهداف المتوقع من أداة القياس تحقيقها وكذلك بمدى إتصاله بنوع وأهمية القرار الذي يتم إتخاذه تبعاً لذلك، ويعرف الصدق بأنه المدى الذي تقيس تلك الأداة ما بنيت لأجله<sup>(1)</sup>.

وللتأكد من صدق الإستبيان إبتعنا طريقة صدق المحكمين أو إستطلاع آراء المحكمين الخبراء، حيث تم عرض الإستبيان على 15 أستاذا مختصاً في علم النفس<sup>(2)</sup>، حيث كان لابد أن يكون عدد المحكمين فردياً من أجل الأخذ بالعبارات التي يتفق عليها أغلبية المحكمين، ثم قمنا بحساب الصدق وفق المعادلة التالية:

$$م.ص.ب = ن - ن/ع.$$

حيث أن:

م.ص.ب = صدق كل بند.

ن = عدد المحكمين الذين إعتبروا أن البند يقيس البعد المراد قياسه.

ن- = عدد المحكمين الذين إعتبروا أن البند لا يقيس البعد المراد قياسه.

ع = عدد المحكمين الإجمالي.

معامل صدق الإستبيان = مجموع م.ص.ب/ن.

ن = عدد بنود الإستبيان.

و بما أن : معامل الصدق للإستبيان يساوي: مجموع معامل صدق كل بند / عدد البنود.

(1) موسى النبهان : أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2004، ص 272.

(2) أنظر الملحق رقم (02).

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

وبحساب معامل صدق كل بند <sup>(1)</sup> نجد أن معامل الصدق يساوي 51/44.29 يساوي 0.86

و منه فإن معامل صدق إستبيان ضغوط العمل لدى الصحافي يساوي 0.86

و بذلك نستنتج أن الإستبيان صادق لقياس ما أعد لأجله.

2.7 حساب الخصائص السيكومترية لإستبيان التوافق المهني لدى الصحافي الجزائري:

1.2.7 حساب معامل الثبات:

توجد عدة أساليب إحصائية لقياس الثبات ولأن إستبيان الدراسة إحتوي على أكثر من بديلين للإجابة وهي ثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً)، فإن الإعتماد على معامل كرومباخ يعد الأنسب لطبيعة هذه الإستبيان و معادلته التالية:

$$\sum \frac{1-n}{n} \times (1 - \frac{m}{2} / \frac{m}{2} \text{ ك})$$

حيث: ن = عدد البنود

م ع 2 ب = مجموع تباين البنود.

م ع 2 ك = التباين الكلي للإستبيان

1.1.2.7 حساب التباين الكلي للإستبيان:

بما أن التباين = م (x-x-) 1-n/2

بحساب تباين الكلي لإستبيان التوافق المهني <sup>(2)</sup> نجد أن:

ت = 1-10/17688

و منه: فإن م ع 2 ك = 1965.33

بما أن التباين = م (x-x-) 1-n/2

(1) انظر الملحق رقم (07).

(2) انظر الملحق رقم (08).

وبحساب تباين بنود إستبيان التوافق المهني<sup>(1)</sup> نجد أن:

$$ت = 1 - 10/973.38$$

و منه: فإن م ع 2 ب = 108.15.

### 2.1.2.7 حساب معامل الثبات :

بما أن :

$$\sum \frac{ن-1}{ن} \times (م ع 2 ب / م ع 2 ك)$$

و بما أن: م ع 2 ك = 1965.33.

و م ع 2 ب = 108.15.

و منه معامل الثبات =  $1 - 114/114 \cdot (1 - 1965.33/108.15)$ .

ومنه معامل الثبات يساوي 0.95

لذلك نستنتج أن الإستبيان ثابت.

### 2.2.7 حساب صدق إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري:

بما أن صدق المحكمين هو الأكثر شيوعا فقد إعتدنا عليه لتبيان صدق إستبياننا المعد لقياس التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، حيث عرضناه على نفس الأساتذة الذين تم عرض إستبيان ضغوط العمل عليهم، ثم قمنا بحساب معامل صدق هذا الإستبيان.

بما أن : معامل الصدق للإستبيان يساوي: مجموع معامل صدق كل بند / عدد البنود.  
وبحساب معامل صدق كل بند<sup>(2)</sup> نجد أن معامل الصدق يساوي 114/104.08 يساوي 0.91.

و منه فإن معامل صدق إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي يساوي 0.91

(1) انظر الملحق رقم (09).

(2) انظر الملحق رقم (10).

وبذلك نستنتج أن الإستبيان صادق لقياس ما أعد لأجله.

### 8. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بالنظر إلى موضوع الدراسة المتناول وهو ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، ولأننا إعتدنا على إستبيانين، فإن معامل الارتباط لبيرسون هو الأكثر المؤشرات الإحصائية البارومترية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل وثانيهما تابع، لذلك فقد إعتدنا عليه في تحديد العلاقة بين درجات ضغوط العمل ودرجات التوافق المهني لعينة الدراسة لأنه يعبر عن الارتباط بين متغيري الدراسة ومعادلته كالتالي<sup>(1)</sup>:

$$r = \frac{NE(X.Y) - E(X).E(Y)}{\sqrt{[NE(X^2) - (EX)^2] [NE(y^2) - E(y)^2]}}$$

حيث:

R = معامل الارتباط.

X = درجات الصحافيين التي تقيس ضغوط العمل.

Y = درجات الصحافيين التي تقيس كل محور في التوافق المهني عند عرض نتائج الفرضيات الإجرائية، ودرجاتهم في التوافق المهني عند عرض نتائج الفرضية العامة.

N = عدد العينة.

<sup>(1)</sup> محمد الصيرفي: الحاسوب والإحصاء الإجتماعي، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007،

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على أهم الإجراءات المنهجية التي إتبعناها في هذه الدراسة والتي ستكون الدليل الميداني لنا خلال الدراسة الميدانية النهائية، حيث أشرنا لعينة الدراسة التي ستكون معنية بتطبيق وتوزيع الإستبيان عليها، التي قدمناها في شكل مفصل للتعرف على طبيعة هذه العينة وأسباب إختيارها وخصائصها، وكذا المجال المعني بالدراسة وهي جرائد وطنية معروفة تمثلت في جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، والشروق اليومي، كما تعرفنا أيضا على المنهج الوصفي التحليلي الذي إنتهجنه في دراستنا حيث سيكون الخط العريض الذي سنرسم عليه معالم الدراسة في شكل النتائج التي سنتوصل إليها، وكذا أهم الوسائل التي سنستخدمها كأداة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة، وأخيرا تناولنا بالشرح الأدوات الإحصائية التي سوف نعتمد عليها في معالجة النتائج المتوصل إليها في الدراسة النهائية والتي من خلالها سنقدم قراءتنا لموضوع الدراسة ومدى تحقق فرضيات الدراسة الإجرائية منها والعامّة.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها.

تمهيد.

1. عرض نتائج الدراسة والتعليق عليها في ظل الفرضيات.
2. تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات.
3. إستنتاج عام.
4. علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

خلاصة.

### تمهيد:

بعد إجراء الدراسة الميدانية تأتي مرحلة جد مهمة في أي دراسة، والمتمثلة في عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها، إذ يتوجب على الباحث في هذه المرحلة التدقيق في النتائج للتأكد من صحة فرضيات الدراسة من عدمها وهو الأمر الذي يضفي للدراسة طابعا إحصائيا وعلميا في نفس الوقت من خلال البيانات المتحصل عليها، أي ترجمة الجانب الكيفي للدراسة إلى جانب كمي يمكن التحدث عليه بلغة الرياضيات، لذا سنتناول في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها والتعليق عليها في ظل الفرضيات، سواء ما تعلق بالفرضيات الإجرائية أو الفرضية العامة، إضافة إلى تفسير وتحليل هذه النتائج على ضوء الفرضيات الإجرائية والعامة، وكذا سنتطرق إلى علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

### 1. عرض نتائج الدراسة والتعليق عليها في ظل الفرضيات:

#### 1.1 عرض نتائج الفرضيات الإجرائية والتعليق عليها:

##### 1.1.1 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية الإجرائية الأولى<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد

$$\text{أن: } r = 0.27.$$

و منه فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الأولى يساوي 0.27.

من خلال نتائج الفرضية الإجرائية الأولى، وبحساب معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل والرضا الوظيفي لعينة الدراسة، يتبين لنا أن معامل الارتباط يساوي 0.27 وهو إرتباط موجب ضعيف، بمعنى آخر أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحافي بلغت 0.27، فمع زيادة ضغوط العمل لدى الصحافي يزيد

(1) أنظر الملحق رقم (11).

(2) أنظر الملحق رقم (12).

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة لكن بشكل ضعيف، مما يؤكد أن العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي هي علاقة إيجابية ضعيفة، كما نلاحظ أيضا من خلال جدول عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى<sup>(1)</sup> وجود إختلاف في درجات ضغوط العمل بين الصحافيين التي تراوحت بين ( 86 - 135 درجة ) بمدى بلغ 49 درجة إضافة لوجود إختلاف في درجات الرضا الوظيفي من صحافي لآخر حيث تراوحت درجات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة بين(30 - 69) بمدى بلغ 39 درجة، كما أننا نلاحظ أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحافي لا يعني بالضرورة نفس درجات الرضا الوظيفي فالصحافيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111)، رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات الرضا الوظيفي جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (44-53-53-62-47-49-55-60) على التوالي، لكنها متقاربة نوعا ما بمدى بلغ 18 درجة، وهذا يدل على مستوى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي ولمزيد من التوضيح أكثر قمنا برسم منحنى بياني الذي يوضح كل من درجات ضغوط العمل والرضا الوظيفي لعينة الدراسة في الشكل رقم (53).

(1) أنظر الملحق رقم (11).



### 2.1.1 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية الإجرائية الثانية<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد

$$\text{أن: } r = 0.36.$$

و منه فإن معامل الارتباط بين ضغوط العمل والإغتراب المهني يساوي 0.36.

من خلال نتائج الفرضية الإجرائية الثانية، وبحساب معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل والإغتراب المهني لعينة الدراسة، يتبين لنا أن معامل الارتباط يساوي 0.36، وهو إرتباط موجب (لأن إشارته موجبة) وضعيف، بمعنى آخر أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحافي بلغت 0.36، فمع زيادة ضغوط العمل لدى الصحافي يزيد الإغتراب المهني لدى عينة الدراسة بشكل ضعيف، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة إشتد الإغتراب المهني لديهم بشكل ضعيف، كما نلاحظ أيضا من خلال عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية<sup>(3)</sup> وجود إختلاف في درجات ضغوط العمل بين الصحافيين التي تراوحت بين (86 - 135 درجة) بمدى بلغ 49 درجة، إضافة لوجود إختلاف في درجات الإغتراب المهني من صحافي لآخر حيث تراوحت بين (39 - 67) بمدى بلغ 28 درجة، كما أننا نلاحظ أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحافي لا يعني بالضرورة نفس درجات الإغتراب المهني، فالصحافيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111) رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات الإغتراب المهني جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (57-58-59-54-51-61-65-47)، لكنها متقاربة نوعا ما بمدى بلغ 18 درجة، وهذا يدل على مستوى تأثير ضغوط العمل على الإغتراب المهني، مما يؤكد أن ضغوط العمل تؤدي إلى الإغتراب المهني بشكل ضعيف، والرسم البياني رقم (54) يوضح كل من درجات ضغوط العمل والإغتراب المهني لعينة الدراسة.

(1) أنظر الملحق رقم (13).

(2) أنظر الملحق رقم (14).

(3) أنظر الملحق رقم (13).



### 3.1.1 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية الإجرائية الثالثة<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد أن:  $r = 0.056$ .

و منه فإن معامل الارتباط بين ضغوط العمل ودوران العمل يساوي 0.056.

من خلال نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة، وبحساب معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل ودوران العمل لعينة الدراسة، يتبين لنا أن معامل الارتباط يساوي 0.056 وهو ارتباط موجب يلامس الإنعدام، بمعنى آخر أن هناك علاقة طردية ضعيفة جدا بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحافي بلغت 0.056، فمع زيادة ضغوط العمل لدى الصحافي يزيد دوران العمل لدى عينة الدراسة بشكل ضعيف جدا، وفي ذلك دلالة على وجود علاقة موجبة ضعيفة جدا وتكاد تكون منعدمة بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحافي الجزائري عينة الدراسة، وهو ما يؤكد إنعدام دوران العمل لدى عينة الدراسة، كما نلاحظ أيضا من خلال جدول عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة<sup>(3)</sup> وجود إختلاف في درجات ضغوط العمل بين الصحافيين التي تراوحت بين ( 86 - 135 درجة ) بمدى بلغ 49 درجة، إضافة لوجود إختلاف في درجات دوران العمل من صحافي لآخر حيث تراوحت بين ( 26 - 66 ) بمدى بلغ 40 درجة، وهو مرتفع جدا، كما أننا نلاحظ أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحافي لا يعني بالضرورة نفس درجات دوران العمل، فالصحافيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111) رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات دوران العمل جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (57-58-59-54-51-61-65-47)، لكنها متقاربة نوعا ما بمدى بلغ 18 درجة، ولمزيد من التوضيح أكثر قمنا بإعداد الرسم البياني الموضح في الشكل رقم (55) الذي يبين درجات ضغوط العمل ودوران العمل لدى عينة الدراسة.

(1) أنظر الملحق رقم (15).

(2) أنظر الملحق رقم (16).

(3) أنظر الملحق رقم (15).



### 4.1.1 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية الإجرائية الرابعة<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد أن:  $r = 0.15$ .

و منه فإن معامل الارتباط بين ضغوط العمل وعلاقات العمل يساوي 0.15.

من خلال النتائج المتوصل إليها من الفرضية الإجرائية الرابعة نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل ودرجات علاقات العمل لعينة الدراسة بلغ 0.15 وهو ارتباط موجب وضعيف جدا، بمعنى آخر أن هناك علاقة طردية ضعيفة جدا بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحافي بلغت 0.15، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة زادت علاقات العمل لدى عينة الدراسة بشكل ضعيف مما يعني أن ضغوط العمل تؤثر في درجات العينة فيما يخص علاقات العمل حيث تؤثر عليها بدرجة معينة بلغت 0.15، كما نلاحظ أيضا من خلال جدول عرض نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة<sup>(3)</sup> وجود إختلاف في درجات ضغوط العمل بين الصحافيين التي تراوحت بين (86 - 135 درجة) بمدى بلغ 49 درجة، إضافة لوجود إختلاف في درجات علاقات العمل من صحافي لآخر حيث تراوحت بين (42- 69) بمدى بلغ 27 درجة، كما أننا نلاحظ أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحافي لا يعني بالضرورة نفس درجات علاقات العمل، فالصحافيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111) رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات علاقات العمل جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (60- 62 - 51-52-55-56-55-66)، لكنها متقاربة نوعا ما بمدى بلغ 15 درجة، وهذا يدل على مستوى تأثير ضغوط العمل على علاقات العمل ولمزيد من التوضيح أكثر قمنا بإعداد الرسم البياني رقم (56) الذي بين كل من درجات ضغوط العمل وعلاقات العمل لعينة الدراسة.

(1) أنظر الملحق رقم (17).

(2) أنظر الملحق رقم (18).

(3) أنظر الملحق رقم (17).



### 5.1.1 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية الإجرائية الخامسة<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد أن:  $r = -0.21$ .

#### و منه فإن معامل الارتباط بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي يساوي -0.21.

من خلال النتائج المتوصل إليها من الفرضية الإجرائية الخامسة نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل ودرجات الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة بلغ -0.21 وهو ارتباط سالب وضعيف جدا، بمعنى آخر أن هناك علاقة سلبية ضعيفة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الصحافي بلغت -0.21، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة نقص الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة لكن بشكل ضعيف وهو ما يعني أن زيادة حجم ضغوط العمل التي يتعرض إليها الصحافي يؤدي حتما إلى عدم إلتزامهم الوظيفي بالعمل الذي يقومون به بشكل ضعيف، كما نلاحظ أيضا ذلك الإختلاف الواضح في درجات تعرض أفراد العينة للضغوط والتي جاءت متباينة بين الصحافيين عينة الدراسة التي تراوحت بين (86-135) درجة بمدى وصل إلى 49 درجة كما نسجل كذلك تباين في درجات الصحافيين عينة الدراسة فيما يخص الإلتزام التنظيمي لديهم الذي بلغ ما بين (40-69) بمدى قدره 29 درجة، وما يمكن رؤيته من خلال النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الفرضية أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحافي لا يعني بالضرورة نفس درجات الإلتزام التنظيمي فالصحافيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111) رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات الإلتزام التنظيمي جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (42-61-49-62-63-60-67-40)، لكنها متباعدة نوعا ما بمدى بلغ 27 درجة، وهذا يدل على مستوى تأثير ضغوط العمل على الإلتزام التنظيمي كمؤشر من مؤشرات التوافق المهني، ولمزيد من التوضيح أكثر قمنا بإعداد الرسم البياني رقم (57) الذي يبين كل من درجات ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لعينة الدراسة.

(1) أنظر الملحق رقم (19).

(2) أنظر الملحق رقم (20).



### 2.1 عرض نتائج الفرضية العامة والتعليق عليها:

بالرجوع لنتائج الفرضية العامة<sup>(1)</sup>، وبحساب معامل الارتباط لبيرسون<sup>(2)</sup>، نجد أن:

$$r = 0.28$$

#### و منه فإن معامل الارتباط بين ضغوط العمل والتوافق المهني يساوي 0.28.

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها من الفرضية العامة أن معامل الارتباط بين درجات ضغوط العمل ودرجات التوافق المهني لعينة الدراسة بلغ 0.28، وهو إرتباط موجب وضعيف، بمعنى آخر أن هناك علاقة طردية موجبة ضعيفة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي بلغت 0.28، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة إشتد التوافق المهني لدى الصحفي لكن بدرجة ضعيفة، أي أن ضغوط العمل تؤثر في مستوى التوافق المهني للصحفي الجزائري بشكل ضعيف، كما نلاحظ أيضا من خلال نتائج الفرضية العامة<sup>(3)</sup> ذلك الإختلاف الواضح في درجات تعرض أفراد العينة للضغوط والتي جاءت متباينة بين الصحفيين عينة الدراسة التي تراوحت بين (86-135) درجة بمدى وصل إلى 49 درجة، كما نسجل كذلك تباين في درجات الصحفيين عينة الدراسة فيما يخص التوافق المهني لديهم الذي بلغ ما بين (223-335) بمدى قدره 112 درجة، وهو مرتفع جدا، وما يمكن رؤيته من خلال النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الفرضية أن نفس درجات ضغوط العمل لدى الصحفي لا يعني بالضرورة نفس درجاتهم في التوافق المهني فالصحفيين رقم (4-12-17-24-30-48-87-111) رغم تعرضهم لنفس درجة ضغوط العمل وهي 108 إلا أن درجات إنعدام الإغتراب المهني جاءت متباينة فيما بينهم حيث بلغت (242-298-255-275-263-287-244-283)، لكنها متباعدة نوعا ما بمدى بلغ 56 درجة، وهذا يدل على مستوى تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني، ولمزيد من التوضيح أكثر قمنا بإعداد الرسم البياني رقم (58) الذي يبين كل من درجات ضغوط العمل والتوافق المهني لعينة الدراسة.

(1) أنظر الملحق رقم (21).

(2) أنظر الملحق رقم (22).

(3) أنظر الملحق رقم (21).



### 2. تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات.

#### 1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات الإجرائية.

##### 1.1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الأولى:

يظهر لنا من خلال النتائج المتحصل عليها في الفرضية الإجرائية الأولى أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحافيين الجزائريين العاملون بكل من جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، والشروق اليومي، وهي علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بلغت ( 0.27)، ومعنى ذلك أنه كلما زادت ضغوط العمل لدى الصحافي إشتد شعوره بالرضا الوظيفي داخل العمل بدرجة ضعيفة، حيث أن الضغط في العمل يساهم في شعور العامل بالرضا الوظيفي بدرجة ضعيفة، وهو يعني أن ضغوط العمل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الصحافي وكذلك في عدم رضاه، وإن كانت تؤدي إلى عدم الرضا أكثر من الرضا حسب النتائج المتوصل إليها حيث لم يتعدى معامل الإرتباط 0.27، وهو ما يعني أن لضغوط العمل لدى الصحافيين شقين، شق إيجابي يدفع العمال للرضا الوظيفي وشق سلبي يؤدي إلى عدم رضاه عن عملهم، فالصحافي الجزائري صاحب مهنة المتاعب، يتعرض لجملة لامتناهية من الضغوط التي تصادفه وهو يؤدي عمله، سواء تعلق الأمر بالوقت المخصص للعمل المكثف والمفتوح وكذا المضايقات التي تمارسها عليه مصادر الخبر، وكذا الصعوبات التي يواجهها وهو يبحث عن المعلومة التي تمثل بالنسبة إليه المادة الإعلامية الأساسية في عمله " فالمعلومة الصحفية التي تعتبر المادة الخام التي يبنى عليها أي عمل صحفي، وبدونها يفقد المجال الإعلامي لمعناه الحقيقي، ورغم أهمية المعلومة الصحفية بالنسبة لأي صحفي، إلا أن صعوبة الوصول إليها لأسباب مختلفة تتعلق بالصحفي نفسه أو تكتم المصادر تقديم المعلومات، مما جعل الصحفي رهين بين المصادر التي من المفترض فيها تقديم المعلومة وواجب خدمة المواطن وحقه في الإعلام ومعرفة الحقيقة التي تخص وطنه وتخصه كمواطن بالدرجة الأولى، فالحصول على

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

المعلومة بات مهمة شبه مستحيلة بالنسبة للصحفي" (1)، لكن الصحفي وهو في بحث دائم عن المعلومة الصحفية لا يكل ولا يتعب حتى يصل إلى ما يريده، لذلك تحول أمر البحث عن المعلومة إلى شيء إيجابي لدى الصحفي رغم سلبيات ذلك، فضغط البحث عن المعلومة الهاجس الذي يؤرق اليوم الكثير من الصحفيين تحول لدى البعض إلى شيء إيجابي يدفع الصحفي لمواصلة البحث حتى الحصول على المعلومة الذي يعد إنتصارا شخصيا له، وهنا يمكننا القول أن الصحفي قد أدرك الضغط في شكله الإيجابي حيث أضحى "الإستجابة التي تحرك أداء الشخص السليم لوظائفه، وهو مفيد في الخلق والإنتاج وعمل التغيرات الضرورية في أسلوب الحياة وهذا النوع من الضغط يعتبر كحافز أو منبهة يحث العامل على بذل جهود أكثر أو الإلتباه لما يفعله في مكان عمله" (2)، وهو ما قد يساهم بدرجة ولو ضعيفة في الرضا الوظيفي لدى الصحفي.

كما أن طبيعة مهنة الصحفي التي " كتب عليها أن تسمى مهنة المتاعب لكنها في الجزائر مهنة البحث عن المتاعب ومع هذا يحلم بها الكثيرون لأنها نبيلة، يستسهلها البعض رغم أنها تأخذ منك أكثر مما تعطيك، ولا يعرف أحد في الجزائر عدد الصحفيين ومن ذلك وزارة الإتصال نفسها، لكن الجميع يعرف بأن 7 بالمائة من العاملين في القطاع يعانون من الضغط الدموي وأمراض القلب والسكر، محنة مهنة الصحافة في يومياتها المحفوفة بالمخاطر والإعتداءات والصعوبات من أجل الحصول على المعلومة، وفوق هذا وذاك لا يتمكن الكثير من الصحفيين من الحصول على حقوقهم المالية ولا يتم التصريح بعدد كبير منهم لدى الضمان الإجتماعي" (3)، ولعل مختلف تلك المشاكل ساهمت بدرجة

(1) محمد دلومي: المعلومة في الجزائر أو الحرب الباردة بين الصحفي، الأمة العربية ، يومية وطنية جزائرية، مؤسسة LCM للإتصالات، مطبعة الوسط، الجزائر، 2009/12/20، ص5.

(2) فرشان لويبة: المرجع السابق، ص 472.

(3) سميرة عوام: الصحافة مستتقع الغلبة و الإشهار ورقة ضغط للإطاحة بالعناوين، يومية الفجر الوطنية، ع3214، شركة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 1 ماي 2011، ص5.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

معينة في عدم رضا الصحافي عن عمله، ولكن في مقابل ذلك نجد أن هذه الضغوط التي تعترض عمل الصحافي ورغم حجمها إلا أن ذلك لم يثني الصحافي عن أداء واجبه المهني، فالخصوصيات التي تميز هذه المهنة دون غيرها تجعل الوافد الجديد فيها مستعد لتحمل الكثير من المشاق للإستمرارية فيها، وهو ما يجعل شاغل هذه الوظيفة يتميز بالكثير من المتطلبات لكي يتعامل مع مختلف الضغوط، فقد أكد لنا بعض الصحافيين الذين قابلناهم خلال دراستنا الإستطلاعية أو الميدانية أن العمل الذي يقومون به جعل من الضغوط التي تعترضهم في العمل أمراً مألوفاً بالنسبة لهم رغم كثرتها لأنها مهنة المتاعب بما تعنيه هذه الكلمة من ضغوط لا متناهية في العمل، ونتيجة لأن يومياتهم كلها تمر عليها مجموعة من الضغوط جعلهم لا يتأثرون بها ويستمررون في عملهم وكأن شيئاً لم يحدث لأنهم قد تعودوا على هذه الضغوط في العمل كالضغط اليومي في قاعة التحرير والمضايقات من مصادر الخبر وضغط الوقت والحرص على السبق الصحفي، وسرية المعلومة ومصداقيتها والرقابة المفروضة على عمل الصحافي خاصة ما تعلق بالرقابة الذاتية "التي يفرضها الصحفيون على أنفسهم بالسكوت عما يغضب السلطة أو من بيده السيطرة والتمويل وقد يفرضها رؤساء التحرير أنفسهم وعلى من يتبعهم من محررين أو تصل للمحررين دون فرض من الرئيس فيمارسونها على أنفسهم لا عجب فالإنسان بطبيعته يخاف، وتتسع مخاوف الصحفي لتتسع معها رقابته الذاتية لنفسه"<sup>(1)</sup>، إضافة إلى الضغوط التي تتعلق بالبيئة الخارجية في العمل كغياب الحماية القانونية للصحافي وتضاؤل حرية التعبير والسياسة المتبعة من طرف الدولة إتجاه الإعلام ونظرة المجتمع للصحافي وغيرها التي تحدد درجة ضغوط العمل لدى الصحافي وتؤثر على مستوى رضاه عن عمله، سواء بشكل إيجابي أو سلبي.

(1) محمد حسام الدين: المسؤولية الاجتماعية للصحافة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2003، ص 182.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

ولعل الخصائص الشخصية التي تميز كل وافد لعالم الصحافة وكل ممتن لهذه المهنة لها الدور الأساسي في تحديد نتائجها وتأثيراتها على الفرد وعلى عمله، وذلك ما أكده السالم في قوله: "إن لخصائص الشخصية الفرد دور هام في تحديد معاناته من الضغوط وردود فعله إتجاهها فهناك أشخاص يتحملون درجة عالية من الضغوط وأفراد آخرين ينفرون عند أقل درجة من الضغوط"<sup>(1)</sup>، فالصحافيون من خلال جملة الملاحظات التي أجريناها في عملهم، ومن خلال سلسلة اللقاءات التي جمعنا وإياهم يتمتعون بالجرأة والشجاعة في المجابهة وعدم الخوف من المتابعات القضائية والثقة في النفس، وهو ما جعلهم نوعاً ما راضون عن عملهم فيما يتعلق بالضغوط التي تؤرق عملهم، لكنهم غير راضون عن عملهم ومتذمرون بخصوص بعض المشاكل التي تؤرقهم في عملهم خاصة ما تعلق بالأجر والمحيط العام لعملهم، فهم راضون عن ما يؤديه من عمل، وغير راضون عن الأوضاع التي يعيشون فيها، خاصة ما تعلق ببيئة العمل الإعلامية.

كما أن الصحافيين داخل المؤسسة الإعلامية رغم حجم الضغوط إلا أنهم يحسون بنوع من الرضا الوظيفي في عملهم نتيجة ما يحققونه من إنجازات شخصية في عملهم، حيث أصبحت الضغوط تشكل دافعا قويا لهم في العمل وتحقيق الأهداف المرجوة من عملهم، لذا يمكننا القول أن الصحافيين قد أدركوا ضغوط العمل في شقها الإيجابي خاصة لدى الصحافيين ذوو الخبرة الذي تعودوا على التعامل معها، وهذا ما وقفنا عليه لدى مقابلتنا لمدير تحرير جريدة النصر الذي أكد لنا أن الصحافيين الذين يمتلكون سنوات من الخبرة يمتلكون قابلية أكثر للتعامل مع الضغوط ومقاومة أكثر لها من الصحافيين الجدد، لذا فإن إستحداث أساليب لمواجهة الضغوط وإدارتها من طرف الصحافيين نمت لديهم شعور بنوع من الرضا عن العمل رغم تزايد حجمها في مؤسستهم، مما جعلها لا تؤثر بشكل قوي على

(1) السالم مؤيد: التوتر التنظيمي، مجلة الإدارة العامة، ع 68، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية،

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

درجات رضاهم نتيجة إدراك المواقف الضاغطة في حياتهم العملية، الذي يؤدي حسب سمير شيخاني إلى " الحث والتحريض على الإدراك موفرا الإثارة التي يمس إليها الإضطراب إلى الكفاح على قدم المساواة أو بنجاح حيال الحالات المتحدية وليس السلبي الذي ينعكس على الرضا ويؤثر فيه، حيث أن الضغط السلبي الذي ينتج من الضغط المفرط يؤدي الصحة العقلية والجسدية والروحية ويظهر في الغضب والخوف فالضغط يوفر أيضا حس الإلحاحية والتيقظ الذي نحتاج إليه للحياة عندما نواجه حالات مهددة" (1).

ولعل تزايد حجم الضغوط التي تعترض الصحفي أدت في بعض الأحيان إلى تكاتف الصحفيين فيما بينهم واتحادهم في سبيل مجابهة هذه الضغوط المتراكمة فيما بينهم، كما يحاول البعض التخفيف عن البعض الآخر كي لا تؤثر على عملهم ونجاحهم المهني، وهو ما شكل بينهم نوع من التعاطف حول مختلف القضايا التي تهمهم بالدرجة الأولى، حيث تبلور لديهم الوعي بمختلف المشاكل والمعيقات التي تقف أمام أداء الصحفي لعمله، سواء تعلقت هذه المعيقات بأصحاب المؤسسات الإعلامية أو الضغوطات الممارسة عليهم من طرف البيئة الخارجية (مصادر الخبر، السلطة، رجال المال)، وهو ما يدعمه الشنواني حيث يرى " أن ضغوط العمل قد تؤدي إلى إقتراب وتلاحم الزملاء مع بعضهم لمواجهتها مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وهو ما ينعكس على الإستقرار في الحياة العملية في المنظمة وتحقيق الأداء المتميز" (2)، ولعل هذا ما يؤكد أن الصحفي يتعامل مع الضغوط في العمل بتحقيق إنجازات في العمل.

والصحافي وهو يؤدي عمله أين يلعب دور الوسيط بين مصدر الخبر وقارئ الخبر في سعيه لتتویر الرأي العام الوطني، يجد صعوبة في إرضاء طرفي هذه العلاقة المعقدة، فإن قام بإرضاء مصدر الخبر على حساب حق المواطن في الإعلام، يتملص بهذا من أخلاقيات العمل الإعلامي، وبتناسي بذلك الرسالة النبيلة التي هو مكلف بها، وعلى العكس

(1) سمير شيخاني: المرجع السابق، ص 13-14

(2) الشنواني صلاح: مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان، 1982، ص 496.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

من ذلك فإن الصحفي وهو يترجم الحقيقة في عمله يشعر بنوع من الراحة النفسية والإنجاز المهني الذي يحققه، فالتناء عليه من قبل القراء والزملاء ورئيس التحرير نتيجة المجهودات التي يبذلها ينسبه نوعا ما تعرض له من ضغوط وهو يعد عمله، وهو ما يشعره بدرجة معينة من الرضا الوظيفي، خاصة إذا لاقى العمل المنجز من طرفه السبق الصحفي وإعجاب الجمهور به، وهو ما جعل الكثير من الصحفيين يخصصون المزيد من وقتهم لعملهم، حيث يعملون في بعض الأحيان بشكل متواصل وغير منقطع داخل المؤسسة الإعلامية، ويكتفون من خرجاتهم الميدانية ولقاءاتهم واتصالاتهم في سبيل بلوغ المعلومة بدون أي كلال أو ملل، ويبذلون بذلك كل الوقت والجهد في سبيل مهمتهم النبيلة التي يقومون بها من أجل تحقيق الهدف المنشود في العمل، وهذا ما أكده الكثير من الصحفيين الذين إلتقيناهم وتحدثنا معهم خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها، فالصحافي رغم كثافة الوقت المخصص للعمل المفتوح، إلا أنه إستغل ذلك لمصلحته حيث كيف نفسه مع هذا العمل الذي أصبح بالنسبة له هو حياته الخاصة التي يستمتع بها كل يوم" فعدد ساعات العمل التي يقضيها الفرد في عمله على إنتاجيته ورضاه عن عمله لذلك تعتبر ساعات العمل مصدرا من مصادر ضغوط العمل، حيث أن عدم التنظيم الجيد لساعات العمل يؤدي إلى شعور الفرد بالتوتر والإجهاد، إضافة إلى أن زيادة ساعات العمل اليومية غالبا ما يؤدي إلى إرهاق العامل وإعتلال صحته، ويضيف البعض أنه من الإستنزاف التدريجي لصحة الفرد، وترتبط زيادة ساعات العمل بزيادة معدلات حوادث العمل والأخطار إضافة إلى إرتفاع معدلات الغياب نتيجة للإرهاق والإجهاد الذي يعترى الأفراد مما يؤدي إلى الغياب أو التأخر عن العمل كرد فعل لتلك الزيادة<sup>(1)</sup>.

(1) السالم مؤيد : المرجع السابق، ص 79-96

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

إن كثرة الضغوط وتتنوعها بالنسبة للصحفي، وإستمراريتها بشكل يومي، جعل منها أمراً مألوفاً لدى الصحفي حيث أصبح لا يستغني عنها، وهذا ما أشار إليه الكثير من الصحفيين خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، فالضغوط أضفت على حياتهم طابعا خاصا ومميزا لمهنتهم، حيث أنهم في لقاءاتهم اليومية كثيرا ما يتناولون هذه الضغوط التي تؤرقهم في العمل، بل إن البعض منهم يرى أن الضغوط بالنسبة لمهنة الصحافة أمر جد عادي لأنها مهنة المتاعب والضغوط، إذ أن عمل الصحفي الذي تكتفه مجموعة من العقبات المتعلقة بالبيئة الداخلية أو الخارجية للعمل أو تتعلق بالصحافي في حد ذاته جعلت من العمل الصحفي يحتاج الكثير من المتطلبات الشخصية والتنظيمية التي لا بد من توافرها في شاغل هذه الوظيفة، لذلك كان إختيار مهنة الصحافة دون غيرها لدى الكثير من الصحفيين ليس محض الصدفة بل كان عن طريق قناعة شخصية بهذه المهنة المتعبة لذلك فإن حب الصحفي لمهنته وعمله يجعله راضيا عن عمله إلى درجة ما خاصة ما تعلق بأدائه، وكذلك غير مكترث بالضغوط التي يحاول دائما تجاوزها لتحقيق الأهداف المرجوة من عمله، فقدرة الفرد " تعتبر على العمل والإنتاج والكفاية فيها وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا، تتاح له الفرصة لإستغلال كل قدراته، وتحقيق أهدافه الحيوية كل ذلك يحقق له الرضا والسعادة النفسية" (1).

ونتيجة الضغوط المتراكمة على الصحفي فإنه في البداية ربما تؤثر على عمله، لكن مع إستمرار هذه الضغوط يبدأ الصحفي في التآلف معها عن طريق التعود عليها أو معالجتها بإستخدام عدة إستراتيجيات عامة أو تنظيمية للتخلص منها أو التقليل منها، وهذا ما يساعد الصحفي في التأقلم والتكيف مع ضغوط العمل مما يجعله راض نوعا ما عن عمله، فدرجة التحمل التي تميز صحفي عن آخر هي المحدد الأساسي لدرجة رضاه عن

(1) حسن أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي: المرجع السابق، ص 60-62.

## الفصل السادس: معرض النتائج وتحليلها

عمله، وهذا ما أكده صلاح الدين محمد عبد الباقي حين قال أنه " كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة مايكونون مستأوون"<sup>(1)</sup>.

كما أن المناخ العام أو الخاص بالمنظمة يعتبر محددًا هامًا لضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحفي الجزائري، فالمناخ الذي يحيط بالصحافي من شأنه المساهمة بشكل أو بآخر في التخفيف من درجات الضغوط ومنه في رضا الصحافي عن عمله، فسياسة الدولة إتجاه الإعلام والحماية القانونية التي يشعر بها الصحافي من طرف المؤسسة التي يعمل بها تجعله راض عن عمله نتيجة إدراكه بالمناخ الجيد الذي يعمل به وعدم تخلي مؤسسته عنه، وهذا ما لاحظناه لدى أحد الصحفيين الذين إتقيناوه وهو بصدد متابعة قضائية حيث تكفل محامي الجريدة بالدفاع عنه، حيث تكلم الصحافي عن ذلك بكل فخر وإعتزاز "مناخ العمل يعتبر محددًا مهما للرضا الوظيفي فقد إفترض كل من فريد لاندر ومورجبولس friedlander and morguilies عام 1969 بأن مناخ العمل يعتبر محددًا أوليا للرضا الوظيفي مع إعتبار القيم بمثابة مؤثرات تلطيف للعلاقة بين المناخ والرضا الوظيفي"<sup>(2)</sup>.

وتلعب كل من الميول والقدرات والإستعدادات التي يتسم بها الصحافي في درجة تأثره بالضغوط في العمل وكذا في درجة رضاه عن عمله من عدمه، فالصحافي الذي يتميز بالميل نحو عمل الصحافة ويحترم هذه المهنة أكيد يكون له شعور بالرضا عن العمل رغم الضغوط، في حين أن الصحافي الذي لا يحب مهنته ولا يحترمها وهو مستعد لتركها وأنه

(1) صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر

2002. ص 112-113

(2) ناصر محمد العديلي: الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات و مواقف موظفي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية

السعودية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري، جامعة همبولت ولاية كاليفورنيا، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1981، ص 43.

## الفصل السادس: معرض النتائج وتحليلها

يعمل لأنه لم يجد عمل آخر، أكيد فإن إحساسه بعدم الرضا يكون أكثر خاصة حين يتعرض للضغط في العمل، "فكلما كان هناك ميل للفرد للإعتداد برأيه واحترام ذاته والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم أو عدم إعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل"<sup>(1)</sup>.

وبما أن معامل الارتباط للعلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بلغ 0.27، مما يعني أن العلاقة ضعيفة، وهو ما يؤكد مما أن ضغوط العمل في شقها السلبي تؤثر على رضا الصحافي وتؤدي بصورة لاشك فيها إلى عدم رضاه عن عمله بدرجة معينة لدى الصحافيين عينة الدراسة، فحجم الضغوط المتزايدة التي تحول بين الصحافي وأدائه لعمله تؤثر بشكل سلبي في رضاه عن عمله، وذلك نتيجة للعديد من الظروف والمشاكل التي تحيط بمهنة الصحافي، فأجر الصحافي في بعض الجرائد الضعيف مقارنة بما يؤديه من عمل خاصة الوقت المخصص للعمل، الذي يجعل الصحافي حبيس مهنته وعمله حيث لا يجد فرصة للراحة مما يجعله غير راض عن عمله من هذه الناحية، فهو كفرد يريد أن يعيش حياته العادية بعيدا عن ضغوط العمل مع أسرته وعائلته بما يخدم راحته النفسية وصحته الجسدية، فكثرة الضغوط تشعر الصحافي بنوع من الإنهاك والتعب، ومنه الإجهاد في العمل الذي يؤثر على رضاه الوظيفي " فإحساس الصحافيين بالإخفاق أو الإنزعاج أو عدم الجدوى أو أي إحساس سلبي مرتبط بالعمل يؤدي إلى حالة من الضغط النفسي ومن ثم الإحساس بعد الرضا وهو مفهوم يشير في إطاره العام إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل من عدمه"<sup>(2)</sup>، وعموما فقد تبين أن زيادة حجم أعباء العمل تؤدي إلى تدني رضا العاملين عن العمل.

(1) صلاح الدين محمد عبد الباقي: المرجع السابق، ص 113.

(2) نبيل جاسم: عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية، مجلة كلية التربية الأساسية، ع 65،

كلية الإعلام جامعة بغداد، العراق، 2010، ص 569.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

ومما سبق يمكننا القول أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحفي الجزائري بلغت ( 0.27)، بمعنى أنه كلما إشتدت ضغوط العمل إشتد معها الرضا الوظيفي بدرجة ضعيفة، وهو ما يؤكد أن ضغوط العمل تؤدي في بعض الأحيان إلى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أن زيادة حجم ضغوط العمل لدى الصحفيين لا يؤدي حتما إلى عدم رضاهم عن عملهم، ويرجع ذلك لعدة عوامل أشرنا إليها سابقا في تحليل النتائج وتفسيرها، فبالرغم من الضغوط التي تعترض الصحفي وتزايد حجمها، إلا أن الصحفي راض عن ما يؤديه من عمل، وما يحققه من إنجازات، غير راض أيضا عن مختلف الظروف التي تتواجد فيها مهنة الصحافة في الجزائر، وبناء على ذلك فإن الفرضية الإجرائية الأولى تحققت حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحفي الجزائري، وهي علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بلغت ( 0.27).

### 2.1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية:

من خلال نتائج الفرضية الإجرائية الثانية، يتبين لنا أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحفي الجزائري بلغت 0.36، حيث أنه كلما زاد معدل ضغوط العمل لدى الصحفي إشتد الإغتراب المهني لديهم بشكل ضعيف فعمل الصحفي الذي يتطلب الكثير من الوقت بإعتباره مكثف ومفتوح مقارنة بباقي الوظائف وهذا لطبيعة هذه المهنة، تجعل الصحفي يعيش بعيدا عن الأحداث الحياتية الخاصة به فتجد الصحفي ملما بمختلف الأخبار الخارجية المتعلقة بمهنته، متناسيا بذلك الأخبار الحياتية التي تهمة هو كفرد من المجتمع بالدرجة الأولى، حيث يعيش الصحفي حالة من الإغتراب عن المجتمع، فقد ينسحب عن جماعة الأصدقاء والعائلة وجماعة الحي لأن ليس لديه الوقت للتفرغ لمثل هذه اللقاءات الخارجية سواء الأسرية أو المتعلقة بالأصدقاء، وهذا ما تراه إجلال محمد سرى حيث تؤكد أن "الإنسحاب يعد وسيلة دفاعية يلجأ لها الأنا للدفاع عن نفسه حيث يعجز الفرد عن الإبتعاد عن

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

المواقف أو ينكر وجود العنصر المهدد<sup>(1)</sup>، فالصحافيون لا ينسحبون من المجتمع بصفة كلية بل ينسحبون من جماعاتهم القريبة، ويتخلون عن الكثير من الأصدقاء وزملاء الدراسة وأصدقاء الحي نتيجة إرتباطاتهم المهنية التي تجعلهم ملك لعملهم فقط، مما يجعلهم يعيشون في مجتمع العمل دون غيره، فثمة يجدون الأصدقاء والزملاء بحيث تشكل المؤسسة الإعلامية بالنسبة إليهم الأسرة ، لأن معظم الوقت يقضونه في العمل وليس مع الأسرة أو العائلة.

ولعل عدم قدرة الصحافي على تغيير الوضع القائم يجعله يشعر بنوع من الإغتراب فالصحافي غير قادر على تغيير الواقع الإجتماعي الذي يعيشه ولا يستطيع تحسينه لأنه لا يملك الإمكانيات التي تسمح له بذلك، إضافة إلى أن الصحافة رغم كونها السلطة الرابعة فإنها في بلادنا تبقى محدودة نتيجة عدة عوامل ترتبط بالسلطة والمجتمع والأطر القانونية المنظمة لهذه المهنة" فواقع الصحافة في الجزائر لا زال بعيدا عن مستوى تطلّعات أصحاب هذه المهنة، وذلك بالنظر إلى المشاكل التي يتخبّط فيها هذا القطاع سواء فيما تعلق بصعوبة الحصول على المعلومة والوصول إلى مصدر الخبر، أو فيما تعلق بالاعتداءات التي تعرّض إليها العديد من الصحفيين أثناء تغطيتهم للحدث أو خلال تواجدهم في مكان الخبر، كما يتعرض بعض الصحافيين إلى جملة من المشاكل التي تؤثر سلبا على مردوده المهني على غرار الأجور الزهيدة التي يتقاضونها، والتي لا تتعدى في بعض المؤسسات الإعلامية مستوى الأجر القاعدي، كما أنّ مشكل غياب الرقابة على بعض الجرائد والمؤسسات الإعلامية، إضافة إلى غياب الإتصال بين مؤسسات الدولة والإعلام يعدّان

(1) إجلال محمد سرى : الإغتراب والتغريب الثقافي واللغوي لدى عينة جامعية مصرية، مجلة كلية التربية، ع 17، ج 1،

جامعة عين شمس، القاهرة، مصر ، 1993 ، ص 77-79.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

من أهم أسباب تدهور واقع الصحافة في الجزائر<sup>(1)</sup>، ويساهم هذا الواقع في تنمية شعور الصحفي بالإغتراب المهني بشكل ضعيف ذلك أنه عندما تكون "الأوضاع التي يواجهها الفرد تفرض نفسها عليه ولا يستطيع فعل شيئاً إتجاهها، ويبدو أن هذا يحدث خصوصا في أيام التغيير الإجتماعي عندما يتغير الأفراد بسرعة أكبر من تغير النظام الإجتماعي الذي يبقى راكدا نسبيا"<sup>(2)</sup>.

ويعتبر مشكل السكن من بين أهم المتاعب التي تؤرق الصحفي، وتجعله يشعر بنوع من اللاإستقرار في العمل، ذلك أن الكثير من الصحفيين بسبب تمركز معظم العناوين الوطنية بالعاصمة يضطر غالبيتهم للتنقل للعاصمة قلب الجزائر النابض، للحصول على تربص تمهيدا للإنتلاق في العمل، لكن المشكل الكبير الذي يصادف الصحفي هو الحصول على مكان يستقر فيه، وفي هذا الصدد يتحدث إلينا أحد الزملاء الذي إستغربت لحاله عندما تعرفت إليه أول مرة، فهو متجاوز سن الزواج بتجاوزه سن الأربعين دون الحصول على سكن في العاصمة، وإضطر هذا الأخير للمبيت في دار الصحافة حتى لا يضطر للكراء الذي حتما لن يستطيع حينها التوفيق بين حاجياته وكراء شقة التي لن يقل سعرها عن 2 مليون سنتيم، ونظرا لهذا الأمر إضطرت مجموعة كبيرة من الصحفيين والصحفيات إلى التعاون وكراء سكن واحد يضم مجموعة منهم حتى يقتسموا أتعاب الكراء ويقول أحد الزملاء الذي يعيش هذه الوضعية: نحن أربعة صحفيين نتقاسم كراء سكن واحد بحي الزوالية بحي طنجة بقلب العاصمة، إضطررنا للبحث عن رفقاء حتى أمكننا التوصل

(1) كهينة ب نزيهة م رخيبة إ خميسي: رغم المجهودات الإعلام في الجزائر واقع مليء بالمشاكل و الصعوبات، جريدة المقام، ع 85، شركة المقام للإعلام، مطبعة الوسط، الجزائر، 26 جوان 2013، ص 2-3.

(2) جازية كيران: الإغتراب العمالي في منشآت صناعية جزائرية عوامله ونتائجه، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر، 1988، ص 49.

## الفصل السادس: معرض النتائج وتحليلها

إلى التوفيق بين الكراء وأمور أخرى<sup>(1)</sup>، ولعل هذه الأوضاع اليومية التي يعيشها الصحفي تصيبه بنوع من الإغتراب المهني الذي يؤثر على توافقه المهني في عمله.

فالصحافي وهو يلج عالم المتاعب يريد تحقيق الكثير من الأهداف والطموحات الشخصية والعملية، لكنه ما إن يتعرف على واقع هذه المهنة حتى يصاب بالإحباط نتيجة عدم قدرته على تحقيق الأهداف التي رسمها لنفسه، نظير الظروف المزرية التي يعيشها كالأجور التي تبقى غير محددة بالنسبة لهذه الفئة المهنية وتخضع للعديد من العوامل التي لا دخل للصحافي بها، فهي تتعلق بحجم وكبر المؤسسة ومدى إنتشارها وتوزيعها ومدى الإشهار بها، وتؤكد الكثير من التقارير الصحفية أن أجر الصحافي لا يزال دون المستوى المطلوب لكي يضمن حياة كريمة للصحافي كإنسان " فأجور الصحفيين تتراوح ما بين 20 ألف دينار و 35 ألف دينار للصحافي الذي مضى عليه ما بين 3 سنوات و 4 سنوات عمل في الصحافة، ومن 35 الف دينار إلى 45 ألف دينار للصحافي الذي مضى عليه من 6 سنوات و 8 سنوات، وإذا كان صحفيا محترفا ومصنفا كقلم من أقلام الصحافة فإن معدل راتبه قد يتراوح بين 45 ألف و 60 ألف دينار، أما في الجرائد التي لا تحقق نسبة مبيعات كبيرة ولا نسبة طبع عالية وليس لها إشهار بالكاد تملك صحفيين، بل كلهم متربصون غير مرسمين وغير مصرح بهم ولا يملكون بطاقات مهنية، ويتقاضون ما بين 8 آلاف و 10 آلاف دينار، أي أن راتبهم تحت سقف الحد الأدنى للأجور المعتمد من طرف الوظيف العمومي، وفي أحسن الأحوال قد تصل أجورهم إلى 15000 دينار، وتملك هذه الجرائد بضع صحفيين يعدون على أصابع اليد الواحدة ويتقاضون أجورا قد تصل إلى 35000 دينار<sup>(2)</sup>، كما أن نظام الحوافز المستخدم من قبل المؤسسات الإعلامية، والذي يخضع

(1) هيام لعيون: الصحفي في الجزائر حراق كلونديستان لاجئ و شبيعة بلا شبيعة، جريدة الحوار، يومية إخبارية شاملة،

شركة الحوار، مطبعة الوسط، الجزائر، 02 ماي 2009، ص 7.

(2) جميلة بلقسام: أجور الصحفيين بين الحظ و الكفاءة و التوزيع العادل، جريدة الشروق اليومي، ع 2921، مؤسسة

الشروق للإعلام و النشر، مطبعة الشرق، الجزائر، 02 ماي 2010، ص 4.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

لمعايير يحددها المسؤول عن الجريدة أو صاحب الجريدة، مما يجعل تقييم الأداء والترقية لا يتم بعدالة بين الصحافيين قد يؤدي إلى الإغتراب المهني، وفي هذا الشأن يؤكد عنوز عبد اللطيف أن "عدم وضوح نظام الحوافز وخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقادة العليا المباشرة يعتبر أحد أهم العوامل المؤدي للإغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق الحوافز شرط لنجاحها"<sup>(1)</sup>.

فالضغوط التي تعترض الصحافي تجعله يقع في دوامة من الصراع بينها وبين أهدافه التي يريد تحقيقها من خلال عمله، مما يجعل البعض من الصحافيين يعمل من أجل الأجر فقط، الأمر الذي يزيد من حالة الإغتراب لديه حيث يفقد ذاته في سبيل ذلك كما يؤكد سيمان ذلك بقوله "أن إفتقاد الذات للمعنى الأصلي في العمل يؤدي إلى أن العامل الذي يؤدي عمله من أجل مرتبه فقط يعد مثالا للإغتراب عن الذات"<sup>(2)</sup>، فالفرد الذي يفقد الثقة بالنفس والتقدير الذاتي يستجيب بصورة سلبية للمواقف الضاغطة التي تتطلب نوعا من التحدي وتبين الدراسات أن التقدير الذاتي يمثل عاملا مؤثرا في الإستجابة لضغوط العمل"<sup>(3)</sup>.

ويعتبر "الضغط سببا من أسباب الإغتراب المهني وسيادة الروح العدوانية أو الكراهية إتجاه الرؤساء والشعور بالظلم، أو هضم الحقوق أو محاباة البعض على حساب البعض الآخر والعجز عن إقامة علاقات طيبة مع الزملاء أو العمل في ظروف معينة غير مناسبة، كل هذه الضغوط التي تصادف الفرد العامل في عمله من شأنها أن تؤثر سلبا على روحه

<sup>(1)</sup> عنوز عبد اللطيف: الإغتراب الوظيفي ومصادره، مجلة الإدارة العامة، ع2، مج 39، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 1999، ص 63.

<sup>(2)</sup> Seeman.Melvin : on the meaning of alienation am, social R, Vol ,xxx,u ,1959, P 791.

<sup>(3)</sup> عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص112-113.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

المعنوية مما يؤدي إلى إنخفاض الإنتاج وكثرة الغيابات عن العمل وكثرة الشجارات مع الزملاء أو الرؤساء والإستهداف للحوادث وغير ذلك من مترتبات الإغتراب المهني" (1).

ونتيجة لذلك يصبح الصحفي غير مكترث بما يجري من حوله داخل المؤسسة التي يعمل بها، ولا يبحث عن السبق الصحفي لأنه في واقع الأمر يحس بأن الدور الذي يقوم به لا أهمية له، مما ينمي لديه شعورا بالغرابة الذاتية داخل العمل، الذي يترجم في شكل شرود الذهن الذي لا حظناه لدى بعض الصحفيين خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا لبعض الصحف، كما أن التدخل المباشر في عمل الصحفي سواء من طرف رئيس التحرير أو مالك الجريدة وتقيدته بالعديد من الضوابط والتعليمات الخاصة بجريدته، كخط الجريدة وسياسة الجريدة وتقلص حرية التعبير، الأمر الذي يجعل الصحفي وهو يقدم عمله ينفعل نتيجة حذف بعض العبارات أو الفقرات من موضوعه أو تعديله أو عدم نشره نهائيا، هذا الإنفعال ينعكس بصفة مباشرة على سلوكه وأدائه لعمله" فالعامل إذا ما شعر أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يقوم بعض العاملين بالتعظيم عليه بقصد أو بدون قصد، فإن ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة مثيرات الإنفعال التي تنتابه مثل الخوف والغضب والضيق وهذه العمليات الفيسيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم، ومن ثم تساعد على إنتشار الإغتراب" (2).

إن الصحفي في الكثير من الأحيان يشعر بنوع من العجز وهو يؤدي عمله، حيث يلتقى خلال مهامه الكثير من الحالات التي يقف أمامها عاجزا عن حل مشاكلها، خاصة أن المواطن يعتقد أن للصحفي دور كبير في حل المشكلات التي تعترضه، بالرغم من كون عمل الصحفي هو نقل الواقع والحقيقة كما هي دون التدخل في حل المشاكل لأنها ليست من مهامه المنوطة به، وهو ما يجعل الصحفي يعيش في بعض المرات مواقف لا يحسد

(1) أشرف محمد عبد الغني: المرجع السابق، ص 88.

(2) عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 66.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

عليها يتأثر بها كإنسان قبل أي شيء آخر، وربما يدفعه ذلك للإحساس بالإحباط الداخلي نتيجة العجز الذي يعرفه، فالمسؤولية التي يتمتع بها كونه يمثل السلطة الرابعة في نظر المجتمع من جهة، وتعرضه للضغوط داخل العمل وخارجه والإلتزامات الأساسية الموكلة إليه والخاضعة لأخلاقيات العمل الإعلامي، كلها عوامل تؤدي به إلى نوع من الصراع الداخلي حول تحديد الأولويات في عمله، فالصحافي يقع دائما بين المسؤولية الصحفية والموضوعية التي تتأثر بالمناخ العام للصحافة "فهو يقدم طيف الآراء المتاح والذي يعرفه بحيث يجعل القارئ يفكر قبل أن يكون رأيا عن موضوع ما، كما يؤثر مناخ حرية الصحافة الذي تتمتع به الصحافة سواء أكان المناخ ضيقا أو رحبا على الممارسة الصحفية ومسؤوليات الصحفي تجاه مجتمعه، ومن بينها موضوعية تغطية الخبر، فهي تزدهر حينما يحس الصحفي بالأمان في عمله، الذي يمكنه بذل الجهد للحصول على المعلومات المتنوعة من مصادر متعارضة بحرية دون أن يحس بالتقييد والصد والملاحقة"<sup>(1)</sup>.

ولعل من بين العوامل التي تساهم في زيادة الإغتراب المهني لدى الصحفي هو غياب الحماية القانونية للصحافي، فإحساس الصحفي بأنه غير محمي من طرف المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها من جهة، وكذا عدم توفير الدولة الحماية التي تحميه من مختلف مؤسسات الدولة ومن المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها، حيث أن الغموض الذي يميز قانون الإعلام، وغياب قانون أساسي ينظم هذه المهنة جعل أصحابها يتخبطون في متاهات كثيرة، ويخضعون للكثير من الضغوط لتأدية عملهم، فالكثير من الصحفيين اليوم يتعرضون لمتابعات قضائية نظير أدائهم لعملهم، وتشير بعض الإحصائيات الصادرة من التقارير الصحفية، أن "السنوات الثلاث الأخيرة عرفت 800 قضية قذف رفعت ضد إعلاميين من قبل جهات متعددة، حيث أوردت مصادر، رفضت ذكر إسمها، أن العدالة عالجت 400 قضية، فيما تنتظر أخرى الانفراج بعد خطاب رئيس الجمهورية الداعي إلى رفع التجريم عن

(1) محمد حسام الدين: المرجع السابق، ص 150-171.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

العمل الصحفي، علما أن قضايا القذف ضد الصحفي الواحد تتراوح ما بين 6 إلى 100 قضية وهو الأمر الذي أثقل كاهل العدالة في معالجة مثل هذه الملفات، هذا ما حدث لأكثر من صحفي أو مراسل وجد نفسه وجها لوجه أمام العدالة، ومن ثم الحكم عليه بأحكام ملتوية تسمح بإخراج البعض منهم من السجن دون تبرئتهم من التهم المنسوبة إليهم حتى لا تظهر الجهة التي إتهمتهم بالقذف لأنها غائبة، يحدث هذا في ظل التضيق على المعلومة التي تحولت إلى حبة حلوى في بطن جائع، لأن الصحافة المستقلة تقف من فتات تسرب المعلومات غير دقيقة المصدر<sup>(1)</sup>، إضافة لمختلف المعوقات التي ذكرناها سابقا، يعاني بعض الصحفيين أيضا من عدم السماح لهم بالتوقيع على مقالاتهم وأعمالهم التي يعملونها مما يجعلهم يعيشون نوعا من الإغتراب الذاتي، كما يضطر البعض الآخر إلى العمل لدى أكثر من جريدة من أجل تلبية متطلباته الحياتية اليومية، وهو ما ينعكس سلبا على أدائه لعمله.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بلغت (0.36) بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحفي الجزائري، بمعنى كلما إشتدت ضغوط العمل إشتد الإغتراب المهني بدرجة ضعيفة، وهو ما يؤكد أن زيادة حجم ضغوط العمل لدى الصحفي تؤدي إلى زيادة الإغتراب المهني بشكل ضعيف، وهو ما يؤكد أن ضغوط العمل تساهم في الإغتراب المهني لدى الصحفي بدرجة ضعيفة، حيث أن تزايد حجم الضغوط لا يؤدي حتما إلى الإغتراب المهني، ويرجع ذلك لعدة عوامل أشرنا إليها في تحليل النتائج وتفسيرها، وبناء على ذلك فإن الفرضية الإجرائية الثانية تحققت حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحفي الجزائري، وهي علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بلغت (0.36).

(1) سميرة عوام: المرجع السابق، ص 7.

### 3.1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة:

يتبين لنا من خلال نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة للدراسة، أن هناك علاقة طردية إيجابية ضعيفة جدا وتلامس الإنعدام بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحفي الجزائري بلغت (0.056)، بمعنى أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى الصحفيين إشتد دوران العمل لديهم بدرجة ضعيفة جدا وتكاد تكون منعدمة، أي أن ضغوط العمل لا تؤدي إلى دوران العمل، على إعتبار أن التعرض الدائم واليومي لضغوط العمل من طرف الصحفيين في عملهم لا يجعلهم يفكرون في ترك هذا العمل والبحث عن عمل آخر، ذلك أن هذا العمل الذي يؤديه يلبى حاجياتهم وطموحاتهم وينسبهم مختلف الضغوط التي تعترضهم، فالصحافي بمجرد إستيقاظه باكرا هو في عملية بحث دائم عن المعلومة وعن الخبر الذي يشكل المادة الخام الأساسية لعمله، وهو يبحث عن هذه المعلومة أكيد تقف مجموعة من العوامل بينه وبينها، مما يزيد من حجم معاناته وقلقه داخل العمل خاصة أن عمل الصحفي مرتبط بدرجة كبيرة بالوقت حيث تتسبب السرعة التي يتطلبها الخبر الصحفي في أن يفقد الصحفي كثيرا من موضوعيته ودقته، كأن يتكاسل تحت ضغط العمل، فينسى كتابة معلومة أو وضع فقرة في سياق الخبر أو التقرير الذي أعده، إلى غير ذلك من النماذج الموقفية التي تعترض الصحفي<sup>(1)</sup>، فالصحافي رغم أنه دائما يجد نفسه مرتبط بعامل الوقت حيث عليه إنجاز عمله والإنتهاء منه قبل وقت محدد من طرف رئاسة التحرير، وعدم التأكد من صحة خبر ما أو تكتم مصدر ما حول معلومة يربحاً عمل الصحفي لوقت آخر، وهو ما يؤثر بشكل سلبي على نفسية الصحفي، ونتيجة تكرر مثل هذه المواقف الضاغطة جعلت الصحفي يتعود عليها، مما يجعله يتأقلم مع عمله الذي لا يفكر في تركه.

(1) محمد حسام الدين: المرجع السابق، ص 185

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

كما يعد عامل الإستقرار الوظيفي من بين أهم مصادر الضغوط لدى الصحفي الجزائري في ظل خصائص تتفرد بها الصحافة الجزائرية، حيث يقل الأمان الوظيفي في هذه المهنة، حيث نلاحظ أن الصحفيين يتقلون من صحيفة لأخرى ومن مؤسسة لأخرى باحثين عن الإستقرار في العمل، الذي يرتبط حسب عينة الدراسة الإستطلاعية بقيمة الأجر الذي يتقاضونه، وكذا بالضمانات المقدمة لهم من طرف الجريدة التي يعملون بها، إلا أنه وبالنظر لطبيعة المؤسسات الإعلامية التي نحن بصدد دراستها، وكذا خصائص العينة التي تمثل الصحفيين المستقرين في عملهم، والذين يتمتعون بكامل حقوقهم، جعل هؤلاء الصحفيين لا يفكرون في ترك العمل خاصة بعد الإنجازات المحققة من جهة، وكذا السمعة التي تتميز بها هذه المؤسسات الإعلامية، إضافة لظروف العمل المواتية، والتي وقفنا عليها خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها، وفي مقابل ذلك ونظرا لطبيعة النظام القانوني لعمل الصحفي الجزائري، جعلت الكثير من الصحفيين يعملون بدون عقد عمل أو يعملون بعقد محدد المدة، الذي يبقى خاضع لإرادة صاحب الجريدة، وغالبا ما نجد الصحفيين غير مؤمنين إجتماعيا في صندوق الضمان الإجتماعي، لذا فإن بعض الصحفيين ما إن تسنح لهم الفرصة للإلتحاق بعمل آخر، يحتوي على بعض الضمانات كالتأمين الإجتماعي والأجر الثابت المستقر حتى يتركوا عمل الصحافة، ذلك أن الأمان الوظيفي "يرتبط بمدى وجود فرص مناسبة للترقية إلى مناصب أعلى ومدى عدالة الأسس التي يعتمد عليها في الترقية، بالإضافة إلى معوقات الطموح وعدم التأكد من المستقبل المهني والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد، وتشير الدراسات إلى أن وجود فرص مناسبة للترقية في المستقبل يترتب عليه رفع معنويات الأفراد وإنخفاض معدل الدوران والغياب والتأخير وارتفاع الإنتاجية والرضا الوظيفي<sup>(1)</sup>، لكن ما لاحظناه خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها عكس ذلك، فالصحافي رغم ما يعترضه من

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق: ص 203.

## الفصل السادس: **معرض النتائج وتحليلها**

ضغوطات إلا أن تأقلم وتكيف مع هذه الضغوط، فقد يبحث عن العمل في مؤسسة أخرى لكن نتيجة حب المهنة وواقع سوق العمل في الجزائر يفرض عليه البقاء في عمله، خاصة إذا ما حقق إنجازات ذاتية في العمل.

لكن رغم ذلك فإن الأجر الذي يتقاضاه الصحفي، والذي يبقى حسبهم أقل بكثير مقارنة بما يقدمونه من جهد، ولأن أي فرد يعمل من أجل تلبية مختلف متطلبات حياته اليومية، فإن إحساسه بأن عمله لا يلبي هذه المتطلبات الضرورية، يشعره بنوع من العجز أمام أسرته خاصة أمام مختلف متطلباتها الأساسية، ما يجعله يبحث عن عمل آخر لسد حاجياته أو عمل مواز لعمله، حيث نجد بعض الصحفيين يلجؤون للعمل مع أكثر من جريدة أو إتخاذ عمل آخر حتى يستطيعوا أن يوفقوا بين متطلباتهم وحاجات عائلاتهم، "فالأجر والحوافز تعتبر المصدر الأساسي لدخول الأفراد للمنظمات، وعلى الأجر يتوقف المركز والمكانة للفرد بين زملائه، ومما لا شك فيه أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا، وعمّا إذا كان هذا الأجر يتناسب مع الجهد الذي يبذله في العمل، وعدم كفاية الأجر يعتبر من أهم مصادر الضغوط التي تواجه الفرد في عمله، الأمر الذي يترتب عليه إرتفاع معدل دروان العمل" (1).

فالصحافي بالرغم من ما يعيشه من مستوى عال من الضغوط في العمل، إلا أنك تجده لا يبحث عن عمل آخر يلبي إحتياجاته، فهو دائم التواجد في عمله، حيث يتخصص في نوع معين من الكتابات الصحفية، وهو ما جعل من زيادة حجم الضغوط في العمل لدى الصحافي تدفعه أحيانا إلى دوران العمل، خاصة "عندما تكون هناك مستويات عالية من ضغوط العمل، والتي تؤدي لعدم الإستقرار الوظيفي، ويترتب على ذلك خسارة الفرصة وخسارة في المخرجات، وخسارة في تكاليف إعادة التوظيف" (2)، إلا أن الصحافي لا

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق ، ص 201-202.

(2) مؤيد عبد الحسين الفضل، يوسف حجيم سلطان الطائي: المرجع السابق، ص 599-600 .

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

يرغب في تغيير قسمه أو عمله، لأنه مرتبط بمهنة المتاعب، فالبعض قد يريد الانتقال إلى مؤسسة إعلامية أحي، لكن لا يريد أن يغير مهنته لأنه تعود على مختلف ما تحتويه هذه المهنة من إيجابيات وسلبيات، ولعل "الوضع المزري الذي يعيشه الصحفي شكل تربة خصبة لطرده المهنية وتراجع الإنتاج وانتشار قضايا الفساد خاصة لدى هؤلاء الذين لا يستطيعون مقاومة الضغوط من طرف المتضررين من التحقيقات والتقارير التي ينجزونها خاصة رجال المال والأعمال والمسؤولين الذين يستغلون الوضع المادي للصحفي لخدمة أغراضهم، وهو ما يتنافى والموضوعية في الكتابة الصحفية"<sup>(1)</sup>، ومثل هذه الأوضاع التي تعيشها الصحافة الجزائرية دفعت الكثير إلى التخلي عن هذه المهنة وتركها للبحث عن عمل آخر أقل خطورة، خاصة في العشرية السوداء التي راح ضحيتها العديد من رجال الإعلام والصحافة وهم يؤدون واجبهم الوطني من أجل نقل الحقيقة إلى القارئ، فكانت حياتهم بذلك الثمن الذي دفعوه لكشف الحقيقة، كما تعرض البعض منهم إلى السجن والمتابعات القضائية التي تجعلهم يفكرون جيدا في الإستمرارية في عملهم من عدمه فالصحافي ما إن يجد عمل آخر يلبي طموحاته وحاجاته وطموحاته، ويكون مغريا من الناحية المالية حتى يترك عمل الصحافة بما تحتويه هذه المهنة من متاعب، وتشير بعض التقارير الصحافية أن الكثير من الصحافيين يتمنى لو أنه لم يتخذ مهنة المتاعب سبيلا ويؤكد أحد الصحفيين الذي لم يتجاوز مدة عمله ثلاث سنوات أن "بعد الذي عرفته وعاشته في مهنة المتاعب أفضل العمل في أي جهة أخرى غير الصحافة، رغم أنني من فضلت دراسة الإعلام بعد الحصول على شهادة البكالوريا، بمعدل كان يسمح لي الوصول إلى شهادات أعلى، فأنا أبحث منذ فترة عن عمل آخر بعيدا عن المهنة التي لا تتقطع عنها حتى وأنت في المنزل، في الشارع، في الطريق، داخل المسجد، وفي كل مكان فهي لصيقة

(1) سميرة عوام: المرجع السابق، ص 7.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

بي، أصبحت أفضل أي مهنة أخرى<sup>(1)</sup>، من جهة أخرى أكدت إحدى الصحفيات " أنها فضلت أن تتخلى عن هذه المهنة عندما دخلت مؤسسة الزواج، وهذا شرط من شروط بعلمها الذي لم يشترط سوى التخلي عن هذا العمل رغم أنه من أصحاب مهنة المتاعب، في حين فضلت زميلة أخرى العودة إلى أحضان التعليم بعدما جربت تلك المهنة التي حسبها لم تجلب لي سوى عدم الاستقرار، والإبتعاد أكثر فأكثر عن العائلة، من منطلق أن العمل في الصحافة يجبرك تقول التخلي عن الإحتقال مع العائلة في المواسم الدينية والأفراح<sup>(2)</sup> ويؤكد أحد أعمدة الصحفيين في الجزائر أن "الصحافة لمن يحبها فقط، ويستطيع تحمل متاعبها، وإلا فلا أنصح أحدا الإقتراب من مهنة ألف وألف مقال"<sup>(3)</sup>، لذا فالفرد الذي يختار مهنة الصحافة، أكيد هو مدرك لمجمل المخاطر والصعوبات التي سوف تواجهه، ما يجعله لا يفك في تركها، لأنه يجد المتعة الحقيقية في تلك الصعوبات وكيفية التغلب عليها.

ورغم أن مهنة الصحافة هي مقصد الكثير، إلا أن الوضع الإجتماعي المزري الذي تعيشه هذه الفئة وكثرة المشاكل التي تتخبط فيها، والإستياء التي ما فتأت تعبر عنه في كل مرة منتفضة على الأوضاع التي تعيشها من خلال سلسلة الوقفات الإحتجاجية التي تصادف كل 03 ماي من كل عام وهو اليوم العالمي لحرية التعبير، ومع ذلك فالواقع المعاش لهذه الفئة لم يتغير، وهو ما أدى بالكثير من الأعلام الصحفية إلى مغادرة هذه المهنة إلى وظيفة أخرى، فالتذمر من الوضع وكثرة شكاوي العامل وإستياءه من عمله يؤدي إلى نقص أداء العامل ويؤثر على معدل دوران العمل والغياب، كما أشار إلى ذلك عمار الطيب كشرود<sup>(4)</sup>، وبالنسبة للصحافي تبقى طرق الترقية غير واضحة وغير منظمة، والتي تخضع لقرارات تتعلق بصاحب الجريدة أو مجلس إدارتها، ما جعل الكثير من الصحافيين

(1) هيام لعبون: المرجع السابق، ص 7.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(3) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(4) عمار الطيب كشرود: المرجع السابق، ص 346.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

رغم الأقدمية التي يتمتعون بها والخبرة التي يتميزون بها، باقون في أمكنتهم ولم يغيروا من صفة محرر صحفي منذ دخولهم لعالم الصحافة، ويؤثر ذلك على أدائهم لعملهم، في ظل غياب القانون الأساسي الذي يحمي الصحفي ويشرع وينظم عمله بدقة أكبر، كي يحافظ على حقوقهم ويحميهم من أي تعسف قد تستخدمه المؤسسة ضدهم " فمهنة الصحافة تعرف الفوضى حاليا خاصة فيما يخص الترقيات، إذ من غير المعقول أن يبقى الصحفي يتمتع بتجربة 10 سنوات مهنية في رتبة محرر صحفي، أو يرقى إلى رتبة رئيس تحرير بعد سنة من العمل مثلما هو موجود في بعض الصحف"<sup>(1)</sup>، فغياب الشفافية في العمل خاصة فيما يتعلق في الترقية يشعر الصحفي بالظلم داخل العمل، والإجحاف في حقه، الأمر الذي يدفع للرغبة في ترك وتغيير عمله ما إن تسمح له الفرصة بذلك، لكن الكثير من الصحفيين الذين إلتقيناهم خلال الدراسة الميدانية لا يهتمون بالترقية وبالمناصب الإدارية في المؤسسات الإعلامية، لأنهم يريدون أن يحافظوا على عملهم كصحفيين، بإعتبار أن الكتابة الصحفية بالنسبة لهم أكثر جاذبية من أي عمل آخر في الجريدة.

كما أن كثرة الضغوط التي تواجه الصحفي في عمله تجعله يبذل المزيد من الجهد كي يتغلب عليها، ومزيدا من الطاقة المبذولة يعني المزيد من التعب والإجهاد المهني والإستنزاف النفسي والجسدي، وهذا يؤدي إلى الروتين والملل في عمل الصحفي نتيجة الإرهاق اليومي الذي يحس به، والذي يتحول إلى واقع يعيشه كل يوم بعد إنتهاء العمل، هذا الإنهاك الجسدي أو النفسي يجبر الصحفي على البحث عن وقت للراحة وسط الإنشغالات الكثيرة التي يقوم بها، والبحث عن الراحة يعني البحث عن عمل أكثر راحة وأقل جهد ووقت بالنسبة له، هذه الضغوط التي تؤثر على الصحفي تؤثر أيضا على المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها في عدة أشكال تتعلق بوقت تقديم العمل وجودة العمل في حد ذاته، و" تشير الدراسات إلى أن ضغوط العمل تعد العامل الرئيسي في كثير من

(1) زولا سومر: إحترازية رغم قصر التجربة، جريدة المساء، ع 4014، مؤسسة الطباعة للشرق، الجزائر، 3 ماي 2010،

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

المشكلات التنظيمية خاصة الأداء المنخفض، وترك العمل والغياب والعدوانية وكل ذلك يؤدي إلى إنخفاض الفعالية التنظيمية للمنظمة<sup>(1)</sup>.

إن زيادة حجم الضغوط في عمل الصحافي لا تدفعه إلى التفكير في ترك مهنته، ذلك أن الصحافي وهو يؤدي عمله يجد راحة نفسية في نوعية العمل الذي يقوم به، فمسألة الضغوط بالنسبة له تحولت إلى شيء إيجابي يميز مهنته، حيث يدفعه للعمل أكثر، من خلال الإبداع والإنجاز الذي يؤكد به الصحافي ذاته ومدى إحترافه في مهنته، فلقد أكد أغلبية الصحافيين الذين قابلناهم خلال الدراسة الإستطلاعية أن مهنة الصحافة أتاحت له معرفة الكثير من خبايا المجتمع، مما جعلهم يحبون هذه المهنة ويتعلقون بها أكثر من أي وقت مضى، دون الإكتراث بحجم الضغوط التي تعترضهم، وفي ظل حرمان 35 بالمئة من الصحافيين من التأمين في صندوق الضمان الإجتماعي، وتشير معطيات دراسة المختصين في علم الاجتماع بجامعة عنابة إلى أن 20 % من الصحافيين محرومون من الحصول على شقة فأغلبهم يقيمون في الفنادق أو يؤجرون مساكن ضيقة، و14% منهم يطالعون مواقع الإنترنت من خلال النوادي الخاصة<sup>(2)</sup>، إضافة إلى أن الظروف الإجتماعية والمعيشية للصحافيين الجزائريين متدنية جدا، مما يؤثر على مستوى أدائهم الإعلامي، بالإضافة إلى معاناتهم من الأزمات الإجتماعية مثلهم مثل كل الجزائريين، فإنهم ما يزالون غير قادرين على شراء جهاز كومبيوتر أو جهاز تسجيل وآلة تصوير وغير قادرين على إستعمال هواتفهم الشخصية للإتصال بمصادرهم الإعلامية والحفاظ على علاقات طيبة معهم، ومازالوا يعتمدون على "الفليكسي" لشحن هواتفهم بـ 100 دينار أو 200 دينار في الأسبوع بسبب تدني رواتبهم<sup>(3)</sup>، إلا أن عينة الدراسة النهائية، وبالنظر للمؤسسات الإعلامية التي تنتمي إليها، والتي تعتبر من بين أهم المؤسسات الإعلامية في الجزائر من حيث الإنتشار وتوفير الوسائل اللازمة والضرورية للعمل، وهو الشيء الذي

(1) سحراء أنور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع36، جامعة بغداد، العراق، 2013، ص 214.

(2) صونيا تيتوش: المرجع السابق، ص7.

(3) جميلة بلقسام: المرجع السابق، ص4.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

وقفنا عليه من خلال الزيارات التي قادتنا لها، مما جعل هذه العينة تختلف عن باقي الصحافيين، الذين ينقصهم الكثير في عملهم، ولعل ذلك ما جعل عينة دراستنا لا تعاني من دوران العمل، وفي مقابل ذلك فإن الظروف المزرية التي يتخبط فيها رجال مهنة المتاعب والغير مناسبة للعمل، حيث ينعدم الجو المناسب لأداء العمل وفق ما هو مطلوب منهم من جهة، وكذا المناخ والبيئة العملية التي تكتسيها العديد من المعينات التي تؤثر على أدائهم وعلى نفسيتهم، مما يجعلهم يفكرون بجدية في ترك عملهم نظرا ما يلاقونه من ضغوط، فالكثير منهم يترك هذه المهنة ويسعى لمهن أخرى أفضل من الصحافة، المهنة المتعبة بكل المقاييس، لتحقيق الإستقرار النفسي والوظيفي.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة وتلامس الإنعدام بلغت (0.056) بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحافي الجزائري، بمعنى كلما إشتدت ضغوط العمل إشتد دوران العمل بدرجة ضعيفة جدا، وهو ما يؤكد أن زيادة حجم ضغوط العمل لدى الصحافي لا تؤدي إلى زيادة دوران العمل، مما يجعلها لا تؤثر في التوافق المهني لدى الصحافي، ويرجع ذلك لعدة عوامل أشرنا إليها في تحليل النتائج وتفسيرها، وبناء على ذلك فإن الفرضية الإجرائية الثالثة تحققت، حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحافي الجزائري، وهي علاقة ارتباطية إيجابية تلامس الإنعدام بلغت (0.056).

### 4.1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة:

يتبين لنا من خلال النتائج المتوصل إليها من الفرضية الإجرائية الرابعة أن هناك علاقة طردية ضعيفة جدا بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحافي بلغت 0.15، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة زادت علاقات العمل لدى عينة الدراسة لكن بشكل ضعيف جدا، مما يؤكد أن ضغوط العمل تؤدي إلى سوء علاقات العمل أيضا لدى الصحافي عينة الدراسة، فزيادة حجم الضغوط في بعض الأحيان تؤدي إلى تكاتف أصحاب مهنة القلم حول بعضهم البعض لمجابهة هذه الضغوط في محاولة منهم

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

للتقليل منها، وهو ما جعل البيئة الإعلامية تتسم بالإحترام والتقدير والتعاون والمساندة فيما بينهم، مما يخلق جوا علائقيا يساعد على التعامل مع مختلف الضغوط بحكمة بإيجابية أكثر، كما تؤدي هذه الضغوط إلى تماسك أفراد الجماعة فيما بينهم لأنهم يشعرون في هذه الفترة بأنهم جماعة واحدة أو أسرة واحدة تجمعها الكثير من أواصر الحب والود، نتيجة إستهادافهم من طرف الضغوط الأمر الذي يجعلهم ينظرون لضغوط العمل بشكل إيجابي، فينعكس ذلك على طبيعة العلاقات التي تجمعهم داخل العمل، فمن خلال الدراسة الإستطلاعية والميدانية التي قادتنا لعينة الدراسة، لاحظنا ذلك التلاحم بين الصحافيين وتلك العلاقات الطيبة التي تجمعهم فيما بينهم، إضافة للإحترام المتبادل فيما بينهم، لكن هذا لا يعني دائما أن يسود التعاون بين كل الزملاء، فهناك أكيد توتر في العلاقات بين البعض، وقد يرجع ذلك لعوامل تتعلق بطبيعة الشخص في حد ذاته، ومدى رغبته في العمل، وكذا التزامه في العمل، ومدى نجاحه فيما يؤديه.

وبالرغم من جو المنافسة الذي يميز مهنة الصحافة، خاصة ما يتعلق بالسبق الصحفي وإرتباط عملهم بعامل الوقت وضرورة التكتم على الخبر إلى غاية نشره، إلا أن الصحافيين قد حولوا عامل المنافسة إلى شكل إيجابي بالنسبة لهم، حيث نجدهم قد كونوا مجموعات متعاونة متنافسة فيما بينهم، حيث يتبادلون الأخبار والمعلومات فيما بينهم ويتصلون ببعضهم البعض، من أجل تبادل المعلومات ومصادر الخبر والتأكد من صحة المعلومات خاصة إذا كانت تلك المصادر متاحة لدى الجميع، كما يحاول البعض التوسط لزملائه الصحافيين لأنه تجمعهم مثلا علاقات طيبة وممتينة بمصدر الخبر، وهو ما يؤكد أن "التعاون والمنافسة كلما أمكن الجمع بينهما أمكننا إستخدامهما إستخداما يضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم يضمن الصحة النفسية في جو المؤسسة"<sup>(1)</sup>، وهذا ما وقفنا عليه خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها.

(1) فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط4، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1983، ص 61.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

ولأن الصحفي يعمل وسط جماعة من العمل فإن بناء علاقات داخل العمل يعد أمراً ضرورياً، خاصة أن عملهم يرتكز على طبيعة تلك العلاقات التي تربطه داخل مؤسسته مع زملائه ومرؤوسيه، لذا فهو لا يمكنه أن يستغني عن مثل هذه العلاقات نتيجة التواجد الدائم في مكان العمل لساعات طويلة تفوق تواجده مع أسرته، لذا يعتبر الكثير منهم المؤسسة الإعلامية عائلته، مما يجعلهم يتشاركون الكثير من النجاحات والإخفاقات، ما يجعل الضغوط التي تعترضهم تزيد من علاقاتهم بشكل قوي، لكنها في بعض المواقف تتحول إلى شيء سلبي، فالصحافي الذي يتعرض للضغوط، يكون تبعاً للموقف لا يريد الحديث أو الكلام، كما يتجنب زملائه داخل العمل، وهو ما يؤثر على طبيعة العلاقات التي تربطه بزملائه.

كما أن ضغوط العمل المكثفة على عاتق الصحفي، تحمله في بعض الأحيان عن البحث عن المساندة والمساعدة من زملائه للتخلص منها، خاصة ما تعلق منها بالبيئة الخارجية كمصادر الخبر، لذا فهم يلجؤون عادة إلى زملائهم الذين لهم خبرة أكثر منهم أو إلى أصدقائهم في العمل للتخفيف من الضغوط التي تعترضهم، مما يقوي علاقاتهم ببعضهم البعض، مما يجعل الضغوط في هذه المرحلة تعد نقطة إيجابية بالنسبة لهم.

ولأن الضغوط التي تواجه الصحفي ليست فجائية أو وقتية بل إنها تأتي بشكل مستمر ومتواصل في عمله، يجعل أمر التأقلم معها والتكيف ضروري، لمواصلة عملهم وأداء مهامهم دون أن يتأثروا بهذه الضغوط، بل إن الكثير منهم لا يكتثر بها بتاتا، فقد لاحظنا أن أحد الصحفيين الذين إلتقيناه في الدراسة الميدانية بجريدة الخبر، وكان وقتها بصدد المثل أمام القضاء في قضية قذف، لكن رغم ذلك بدا غير مكترث بذلك، بل إنه مستمر في عمله بشكل عادي، ولعل ذلك يرجع إلى أنه قد تعرض لمثل هذا الموقف عدة مرات كما لا حظنا تلك المساندة من طرف جميع الزملاء والمشرفين على العمل، الأمر الذي يعطيه ربما دافعا للعمل وقوة أكبر للإستمرار في العمل دون ضغط، حيث يشكل علاقاته

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

غير متأثراً بهذه الضغوط التي تواجهها، مما يؤكد أن ضغوط العمل لا تؤثر على طبيعة العلاقات في حد ذاتها، بل تؤثر بشكل ضعيف جداً وفق النتائج المتوصل إليها.

كما تلعب طبيعة الفرد دوراً هاماً في تحديد الضغوط، وتختلف رؤية كل واحد إليها ويؤدي ذلك الاختلاف في النظر للضغوط بالتأكيد للتباين في كيفية التعامل معها، ويتخذ بذلك الصحافي عدة أنماط سلوكية لمواجهة الضغوط، والتي قد يكون من بينها تفرغ مختلف الضغوط في بناء علاقات إيجابية مع زملاء المهنة، وقد دلت الدراسات إلى أن الأفراد أصحاب التحكم الداخلي يتميزون بأنهم أكثر احتمالاً للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم، وأنهم أقل قلق وأقل معاناة من ضغط العمل، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من ضغوط العمل في كثير من المواقف التي تحيط بهم، لأنهم يدركون أن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها<sup>(1)</sup>.

وبسبب طبيعة عمل الصحافي التي يحتاج الكثير من المساعدة والتعاون لإنجاز عمله فرغم أن عمله فردي بحت، إلا أن الصحافي تجمع في بعض الأحيان أعمال مشتركة مع زملائه، وهو الأمر الذي يجعلهم يعملون كفريق واحد متحد، كما أن بعض الأعمال تكون مكملة لأعمال البعض الآخر، مما يفرض على الصحافي اللجوء لباقي زملائه لإستشارته أو إستيقاء بعض المعلومات المفيدة لعمله، بل إن الأمر يتعدى ذلك حيث يتبادل الصحافيين من مؤسسات إعلامية مختلفة الأخبار، خاصة إذا كان الحدث وطنياً، فما إن يسمعوا الخبر حتى تبدأ إتصالاتهم لباقي زملائهم وأصدقائهم في جرائد أخرى للتأكد من صحة الخبر من عدمه، لينطلق الجميع بعدها مباشر للبحث عن المعلومة وترصد الخبر، ونتيجة لذلك لا يكون هناك وقت للصحافي للإهتمام بالضغوط التي تعيق عمله، فنتيجة التسارع في الأحداث ينسى مباشرة ما تعرض له من ضغوط من أجل أن يؤدي عمله على أكمل وجه.

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 17.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

وتكتسي العلاقات بين الصحفي ورئيس التحرير علاقة خاصة، تكتنفها مجموعة من الضوابط حيث يحدد رئيس التحرير مدى صلاحية العمل المنجز وقيمته، وفي حالة رفض العمل أو طلب تعديله من طرف رئيس التحرير للصحافي، قد يؤدي ذلك إلى إنفعالات "الصحفي لا يستطيع أن يهرب من تأثيرات آرائه وإنفعالاته الناتجة عن مصالحه التي يدافع عنها وهذه الصراعات تتأتي من جملة العلاقات الخفية التي تربط الصحفي بالمصدر الصحفي"<sup>(1)</sup>، ولعل تعرض الصحفي لمضايقات من طرف مصادر الخبر، وفي إطار الحفاظ على مصالحه يتكتم على بعض الأخبار أو يتحيز لمعلومة دون أخرى، ولأن رئيس التحرير يحافظ على الخط الإعلامي للجريدة، ما يجعله مطالب بتكييف الأعمال وفق الخط الإعلامي، وهو ما يجعل الصحفي يخضع للرقابة الداخلية المفروضة من طرف رئيس التحرير، الأمر الذي يؤثر في طبيعة العلاقة التي تجمع برئيسه المباشر، فحينما تكون العلاقات بين الصحفي ورئيسه تتسم بالتفاهم والعدالة والإحترام والتقدير والثقة المتبادلة، فإن الصحفي يجد ذلك دافعا للعمل أكثر، حيث تكون له قابلية قوية للتأقلم مع ضغوط العمل والتعامل معها، "فتحسين العلاقات بين المرؤوس والرئيس يؤدي إلى تحقيق توافق أفضل، مما يؤدي إلى زيادة في الإنتاج من جانب وتحقيق التوافق المهني أفضل من جانب آخر، نظرا للأهمية البالغة لتلك العلاقات في ميدان العمل وتأثيرها عليه كما تؤكد دراسات علم النفس الاجتماعي"<sup>(2)</sup>.

كما تساهم الظروف المادية المحيطة بعمل الصحفي في زيادة الضغط لديه، مما ينعكس على علاقاته داخل العمل وخارجها، فحينما لا تتوفر الوسائل المادية اللازمة للعمل من كمبيوتر وآلات تصوير ومسجلات ووسائل النقل، التي تعد ضرورية لعمل أي صحافي، تشكل مصدرا من مصادر الضغط لدى الصحفي، وتؤثر بذلك على طبيعة العلاقات التي تجمع بين الصحفيين، فنقص الوسائل يخلق نوعا من الصراع حول هذه الموارد المحدودة، مما يؤثر على علاقات العمل داخل المؤسسة الإعلامية، "فدور الظروف المادية للعمل لا يقتصر فقط على ذلك الجانب فهي ذات تأثير كبير أيضا في تصرفات

(1) محمد سالم : المرجع السابق، ص 187.

(2) فرج عبد القادر طه (1983) : المرجع السابق، ص 60.

## الفصل السادس: محرض النتائج وتحليلها

العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلاً كمية الإنتاج وجودته وأثرها في تعبه وصحته الجسدية كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والانتباه ويكون ذلك عاملاً لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية<sup>(1)</sup>، ورغم أن المؤسسات الإعلامية التي قمنا بدراستها تتوفر على أغلبية الوسائل الضرورية للعمل، إلا ندرة البعض منها، وكثرة الطلب عليها يخلق نوع من الصراع بين الأفراد عليها، وهو ما يؤثر على علاقات العمل.

إن طبيعة عمل الصحفي تفرض عليه نسج العديد من العلاقات المتشابكة فيما بينها سواء داخل العمل، ممثلة في العلاقة بينه وبين الزملاء في القسم الواحد والتي تتسم بنوع من المنافسة لإبراز الذات وتحقيقها، وبينه وبين الزملاء من أقسام أخرى والتي يسودها طابع التعاون والمساعدة، والنوع الثالث من العلاقات الداخلية التي تربط شبكة الصحفيين هي العلاقات بينه وبين رئاسة التحرير (رئيس التحرير ونوابه)، والتي تبرز فيها صفة الإحترام والالتزام بالتعليمات والأوامر والتوجيهات وتتصف في غالبيتها بنوع من الصرامة، وقد تتعدى العلاقات طابع العمل لدى بعض الصحفيين لتتحول إلى علاقات صداقة، كما يفرض عمل الصحفي أيضاً سلسلة من العلاقات الخارجية التي تربطه بمصادر الخبر من مسؤولين ومواطنين في مختلف المجالات، والتي تتطلب نوع من التغذية للحفاظ على استمراريتها وبقائها، مما يتطلب في كل العلاقات داخلية كانت أو خارجية أن يتمتع الصحفي بمهارات الإتصال والحوار، وهي شئ من المفروض تواجهه في أي صحفي ناجح في عمله، هذه المهارات بقدر ما تساعد الصحفي في بناء علاقات متينة مع زملائه ومع العالم الخارجي، بقدر ما تساهم في حل مختلف الصراعات داخل العمل عن طريق الحوار والإتصال، ونتيجة هذا الوعي في شبكة العلاقات بين الصحفيين فإنها غالباً ما تؤدي "إلى مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل، فهي تشكل مصدراً مهماً، إن لم يكن الأهم، للدعم النفسي والإجتماعي للموظف، فغالباً ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه، السبب الرئيسي في هذا الأمر

(1) أحمد عزت راجح (1996): المرجع السابق، ص 315.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

أن الموظفين عادة يدركون أن زملاءهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل" (1).

وبما أن معامل الارتباط للعلاقة بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى عينة الدراسة ضعيف، مما يعني أن ضغوط العمل قد تؤثر على علاقات العمل لدى الصحفي وتؤدي بصورة لاشك فيها إلى سوء هذه العلاقات لدى الصحفيين عينة الدراسة، وهذا راجع إلى كثرة الضغوط التي تعترض الصحفي سواء كانت من البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الصحفي أو من طرف البيئة الخارجية، والتي تؤثر بشكل سلبي على علاقاته داخل العمل، وذلك نتيجة الإحساس بعدم المساندة والدعم من طرف الزملاء أو الرؤساء في العمل في بعض المواقف، مما ينمي لدى الصحفي عدم تقبل زملاؤه في عمله وكذا رؤسائه الأمر الذي يدعم سوء العلاقات لديه، فمثلا لو أن صحفي معين تعرض لموقف ضاغط كأن تتم متابعتة قضائيا من طرف شخص معين نتيجة مقال كتبه في الجريدة، فإن تخلي زملاؤه عنه وعدم التخفيف من حدة هذا الضغط عليه يؤدي به إلى الشعور بالوحدة واليأس من زملائه، وهو ما يغذي لديه الإحساس بعدم الإهتمام من طرف الزملاء ومنه يشعر بعدم الإنتماء لجماعة العمل التي يعمل معها، الأمر الذي يؤثر على نوعية العلاقات التي ستربطه مع زملائه في المستقبل، وهو نفس الأمر الذي سيحصل مع رئاسة التحرير وإدارة الجريدة التي يعمل بها، فالإحساس بعدم الأمان من طرفه يجعله غير قادر على بناء علاقات جيدة، بناء على أن تخلي زملائه ورؤسائه عليه في أشد المصاعب لديه يجعله يستغني عنهم في قمة نجاحه وراحته، وهذا ما يؤكد أن ضغوط العمل لدى بعض الصحفيين تؤدي إلى سوء علاقات العمل حيث تؤثر سلبيا على العلاقات بين الصحفيين، وسوء العلاقات بين الصحفيين يزيد من حجم الضغوط عليهم حيث يصبحون محاصرون من كل جهة في العمل سواء كانت مع الزملاء أو الرؤساء "بينما الموظفين الذين تسودهم

(1) Kram, K. & Isabella, L. Mentoring alternatives: *The role of peer relationships in career development*. *Academy of Management Journal*. 28,1985.p 110-112.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

علاقات سيئة نجد أنهم أقل تكيف، لديهم شعور بالضغط والضييق والإرهاق النفسي والجسدي<sup>(1)</sup>، لذا فإن طبيعة الأفراد وكيفية تعاملهم مع الضغوط هي التي تحدد طبيعة العلاقات ونوعيتها، وهي التي تحدد أيضا تأثير الضغوط عليها سلبيا أو إيجابيا. ومما سبق يمكننا القول أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحافي الجزائري بلغت ( 0.15)، بمعنى أنه كلما إشتدت ضغوط العمل إشتدت معها علاقات العمل لكن بدرجة ضعيفة جدا، وهو ما يؤكد أن ضغوط العمل تؤدي في بعض الأحيان إلى جودة علاقات العمل لدى عينة الدراسة بشكل ضعيف، كما أن زيادة حجم ضغوط العمل لدى الصحافيين قد يؤدي إلى سوء علاقات العمل، ويرجع ذلك لعدة عوامل أشرنا إليها سابقا في تحليل النتائج وتفسيرها، وبناءا على ذلك فإن الفرضية الإجرائية الرابعة تحققت، حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحافي الجزائري، وهي علاقة إرتباطية إيجابية ضعيفة بلغت (0.15).

### 5.1.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الخامسة:

من خلال النتائج المتوصل إليها من الفرضية الإجرائية الخامسة يتبين لنا أن هناك علاقة سلبية ضعيفة بين ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى الصحافي بلغت -0.21- مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة نقص الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة لكن بشكل ضعيف، وهو ما يعني أن زيادة حجم ضغوط العمل التي يتعرض إليها الصحافي يؤدي حتما إلى عدم إلتزامهم الوظيفي بالعمل الذي يقومون به، فشدة الضغوط التي تعترض الصحافيين تؤثر على إلتزاماتهم إتجاه الأعمال والواجبات التي يقومون بها، فالضغوط المتراكمة على الصحافي تجعله يتأثر بالضغوطات المهنية التي

(1) Demerouti Evangelia., Bakker Arnold., Nachreiner Friedhelm., Schaufeli Wilmar : *The job demands-resources model of burnout*, Journal of Applied Psychology, vol 86, N3, american psychological association, by un, 2001 ,p 500-502.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

تعتبره، حيث أن الضغوط تؤدي لنقص الإلتزام التنظيمي لدى الصحفي بشكل ضعيف، ولعل ذلك راجع إلى أن حجم المسؤولية الملقاة على عاتق الصحفي، وكذا أهمية الرسالة التي يحملها، جعلته وهو يؤدي عمله يوميا ورغم ما تصادفه من مشاكل ومعوقات التي تحول بينه وبين عمله، لكن إصراره على أداء عمله وتحديه لهذه الصعوبات جعلت هذه المهنة بجدارة وإستحقاق مهنة الرجال الواقفون على قدم وساق، والذين لا يتعبون ولا يكفون وهم في بحث دائم ومستمر عن المعلومة وعن الخبر، لنقله بكل أمانة للجمهور ولعل الشيء الذي نما لهم الإحساس بالإنتماء لهذه المهنة هو حبهم لهذه المهنة رغم متاعبها، فإختيار العمل من طرف الفرد بما يتوافق وإمكانياته والطموحات التي يريد تحقيقها من خلال هذه المهنة، يزيد حتما من درجة الإلتزام التنظيمي لديه رغم الضغوط التي تواجهه، كما أن توجيه الموظف للعمل الذي يتناسب وقدراته وميوله وإستعداداته الذي يعد ضروري لكي يحقق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني، لذلك نجد الموظف يترك عمله عندما لا يحدث توافق مهني مما يترتب على ذلك فصله من عمله لعدم كفاءته الإنتاجية ولعدم ثقته بنفسه وبزملائه، مما يتسبب في إحداث خسائر مادية ومعنوية للمنظمة، إلا أن الصحفي في بعض الأحيان ونتيجة ثقل هذه الضغوط التي تصادفه يتخلى عن بعض إلتزاماته المهنية، التي تظهر في طريقة معالجته للمادة الإعلامية، كما يتخلى عن بعض المبادئ وأخلاقيات المهنة، التي تظهر في تعامله مع الكثير من الصحف التي يعمل معها بأسامي مختلفة، وذلك من أجل تلبية متطلباته المالية، التي لا تحققها له الجريدة التي ينتمي إليها.

إضافة لذلك فإن إحساس الصحفي بالمكانة التي وصلتها مؤسسته الإعلامية يزيد من دافعيته للعمل أكثر، ويزيد من درجة إلتزامه بالعمل، وذلك إذا تم ترجمة هذه المكانة على أجره وعلى بيئة العمل التي يعمل بها، أما إذا أحس أنه لم يتغير أي شيء في عمله، فذلك يشكل له نوعا من الإحباط في العمل الذي يؤثر لا محالة على مستوى إلتزامه في العمل

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

ذلك أن شعور "العاملين بأن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضا بالنفع لأن هذا الشعور من شأنه أن يقوي إلتزامهم تجاه المنظمة"<sup>(1)</sup>، وهنا لا نقصد المنافع المادية فقط والتي أكيد تزيد من إلتزامهم، لكن أيضا المنافع المعنوية المتمثلة في الثناء والتقدير من طرف الجمهور بالنسبة لعمل الصحفي سواء من طرف جماعة الأصدقاء أو الجمهور العادي الواسع، ضف إلى ذلك الإحترام الذي يكنه القراء لصحافي دون الآخر، نتيجة جرأته مثلا أو تناوله لمواضيع معين وتغطيته الإعلامية المميزة، وكلها عوامل من شأنها رفع الإلتزام التنظيمي لدى الصحفي عن طريق تشجيعه وشكره نظير عمله الذي قام به، إلا أن نظرة المجتمع للصحافي في بعض الأحيان تزيد من حجم إلتزاماتهم، فالشهرة التي يتمتع بها الصحفي، تجعله ينتهج طريقا قد يكون مغايرا لمستواه المادي من جهة، ولحقيقة ما يريده من جهة أخرى، وهذا ما جعل الضغوط تؤثر في نقص الإلتزام التنظيمي بشكل ضعيف.

كما نجد البعض من الصحفيين هم في أتم الإستعداد للتضحية بوقتهم وجهدهم في سبيل نجاحهم في عملهم ونجاح مؤسستهم التي يعملون بها، فالكثير من الصحفيين لا يغادرون أمكنة عملهم من أجل وجبة الغداء حتى ينتهوا من عملهم، كما أنهم لا يغادرون مكان العمل حتى يخرج العمل في شكله النهائي حيث يكونون شغوفين جدا لرؤية العمل النهائي كل يوم ولا ينتظرون لغاية صدوره في الغد، وهو ما يؤكد درجة إلتزامهم بعملهم من جهة، وكذا حبهم للمؤسسة التي يعملون بها، وهذا ما وقنا عليه خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها، ويرجع ذلك نتيجة الإيمان بمبادئ الجريدة والخط الإعلامي الذي تسير عليه مما يجعل قيم الفرد تتماشى وقيم المؤسسة الإعلامية لأن تعارض قيم الفرد مع قيم المؤسسة من شأنه أن يخلق نوع من الصراع الداخلي الذي يؤثر سلبا على درجة إلتزامه الوظيفي حيث يرى مروان أحمد أنه "كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، كلما قوي لديه الإلتزام تجاه المنظمة، فإذا كان من قيم المنظمة الإهتمام بالعمل الجاد والحرص

(1) مروان أحمد حويجي: أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، رسالة ماجستير

في إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008 ص 35.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

على الجودة فيجب أن نراعي هذه الشروط بحزم عند إختيار الموظفين الجدد بحيث يتم إختيار من تتوافر فيه تلك القيم<sup>(1)</sup>، كما أن البعض منهم أيضا لا يهتم بالعمل الذي يؤديه، حيث أصبح يقوم بالعمل لأنه مطالب به لا غير ولأنه مرتبط مع هذه الجريدة لا غير، حيث أنه يعمل من أجل أن يتقاضى أجر معين لا غير.

وتشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الإلتزام التنظيمي أن من أهم العوامل التي تساهم في تنمية إلتزام العاملين وولائهم لمنظماتهم هي "المكانة الإجتماعية أي المرتبة الإجتماعية التي للشخص مقارنة بالآخرين في أي نظام إجتماعي، وقد تكون المكانة رسمية أو غير رسمية، ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم البعض حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه رتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم"<sup>(2)</sup>، فنظرة المجتمع للصحافي وإعطائه قيمة إجتماعية ومكانة مميزة من الإحترام والتقدير يجعله يحس بالتقدير الإجتماعي لعمله، وينعكس ذلك على أدائه لعمله وإلتزامه بعمله، ويظهر ذلك جليا من خلال الحياة اليومية للصحافي، حيث غالبا ما يوقفه الكثير من المواطنين في الشارع ليسأله عن الجديد في كتاباته الصحفية، كما أنه غالبا ما يسمع الثناء والشكر وهو يتجول في الشارع أو يتلقى الثناء من مصدر الخبر، حيث أن إحساسه بأنه مطلوب ومرغوب فيه هو وجريدته يجعله يحس بنوع من الرضا الذاتي عن عمله والفخر للإنتماء لهذه الجريدة دون غيرها، فالمكانة التي يتمتع بها الصحافي إجتماعيا أو عائليا أو بين الأصدقاء تجعله معتزا بعمله، هذا الإعتراز بالعمل أكيد ينسيه حجم الضغوط التي تعترضه، والتي لا يكثرث بها لأنه يحس بنوع من الدعم النفسي من طرف أسرته أو أصدقائه أو القراء الذي يقرؤون عمله، ولعل هذا ما جعل البعض منهم ملتزمين بعملهم، بالرغم من أن ضغوط العمل التي تواجه الصحافي تؤدي إلى نقص إلتزامه التنظيمي في بعض المواقف.

فالكثير من الصحافيين ممن إلتقيناهم يدركون جيدا المهمة النبيلة التي يقومون بها، وكذا أهمية العمل الذي ينجزونه والذي يساهم في تنوير الرأي العام، حيث يتحولون إلى مدافعين

(1) مروان أحمد حويجي: المرجع السابق، ص 36.

(2) عبوي زيد: التنظيم الإداري، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 211-214.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

عن آرائهم وعن الحقيقة التي يريدون إيصالها للجمهور، وحين تكون هناك تغذية رجعية إيجابية بين القارئ والصحافي يزيد الإلتزام التنظيمي لديه، لأنه يعي جيدا أن كتاباته وأعماله لاقت إستحسانا لدى المواطن، مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد لتحسين عمله أكثر للتمكن أكثر من أبعديات العمل الإعلامي، لتحسين صورته أمام الجمهور من جهة ورفع مكانته بين الصحافيين داخل المؤسسة الإعلامية أو خارجها، وكذا إنتشار إسمه بين جميع فئات المجتمع أي الشهرة التي يكتسبها من عمله، والتي من شأنها أن تشكل مصدرا إيجابيا في الإلتزام التنظيمي لدى الصحافي.

فالإلتزام التنظيمي " يقوي رغبة الفرد في الإستمرار في العمل بالأنظمة ويجعله يستمتع عند أدائه لعمله، وبالتالي يزداد رضاه الوظيفي مما يجعله يتبنى أهداف المنظمة، كما أن الموظف الذي لديه إلتزام تنظيمي مرتفع يكون في العادة مجدا في عمله وأكثر وأسرع ترقيا وتقدما في المراتب الوظيفية، وأكثر إخلاصا وإجتهدا في تحقيق أهداف المنظمة وتزداد ثقته في المنظمة بأنها ستكافئه على شدة إخلاصه وإلتزامه، فأصبح المستوى العالي من الإلتزام حافزا للتقدم الوظيفي للموظف، والعكس صحيح بالنسبة للموظف الذي ينخفض مستوى الإلتزام التنظيمي لديه"<sup>(1)</sup>، لذا فالصحافي الذي لديه إلتزام تنظيمي مرتفع يكون أقل عرضة لضغوط العمل لأنه يملك إستراتيجيات التعامل معها، ويحولها لشيئ إيجابي في عمله، فمثلا ضغط الوقت الذي يجعل الصحافي مطالب بإنجاز عمله قبل وقت محدد يمكن للصحافي تحويله لشيئ إيجابي لإنهاء العمل وفق ما هو مطلوب منه في أسرع وقت، وهو الشيء الذي يعد له الصحافي خطة عمل لكي ينهي عمله في الوقت المناسب لذا فإن التخطيط المسبق ووضع خطة يومية للعمل هي ميزة يتميز بها الصحافي، حيث يرسم طريقا ليومه بالكامل أين يتجه؟ وكيف يتجه؟، مما يجعله يختصر

(1) العتيبي سعود محمد، السواط طلق عوض الله: الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة

فيه، مجلة الإداري، ع 7، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1997، ص 61-11.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

الكثير من المسافات ولا يضيع الوقت الذي يعد بالنسبة له عامل جد هام في عمله عليه التغلب عليه بإستغلاله إستغلالا منطقيا وموضوعيا، لذا فعامل الوقت إيجابي بالنسبة للصحافي الذي يعرف كيف يستغل وقته وهو أمر يتعود عليه الصحافي لأنه مرتبط بذلك كل يوم، ولأن الكثير من الصحافيين لا يمتلكون القدرات والإستراتيجيات للتعامل مع ضغوط العمل، فإن إلتزامهم في العمل يقل مقارنة بما يتلقونه من ضغوط في العمل.

إن نظرة المؤسسة التي يعمل بها الصحافي تعزز لديه الإلتزام التنظيمي أو تقلصه، ذلك أن شعور الصحافي بالإهتمام من طرف مؤسسته والإهتمام بمشاكله وإنشغالاته ومحاولة مساعدته في حلها ومساندته في مختلف الظروف التي تحيط بعمله، يرفع من الروح المعنوية للصحافي ويجعله يثق أكثر في جريدته، فالمساندة التي يحصل عليها الصحافي من زملائه ورؤسائه تزيد من حجم ولائه للمنظمة التي يعمل بها، فالجرائد التي توفر لصحافيينها محام يدافع عنهم في حالة متابعته القضائية تجعلهم يحسون بالإنتماء لهذه المؤسسة وبأنهم طرف فعال في المؤسسة، وهو شكل من أشكال الدعم المعنوي لهم الذي من شأنه أن يبيقهم في عملهم هذا دون الرغبة في تغييره نحو جريدة أخرى أو مؤسسة أخرى، وهذا ما وقفنا عليه خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها في سلسلة اللقاءات التي جمعتنا مع بعض الصحافيين، ولكن الواقع يؤكد أن أغلبية المؤسسات الإعلامية لا توفر ذلك ما يجعل إلتزام الصحافي يقل نوعا ما.

كما أن الوقت المفروض على الصحافيين لإنجاز أعمالهم والمتابعة المستمرة من طرف رؤساء التحرير تجعلهم يقومون في عملهم في الوقت المحدد تجنباً للمساءلة والمحاسبة التي يتعرضون لها بسبب ذلك، ما يجعلهم أكثر إلتزاما بعملهم وأكثر إنضباطا وصرامة في العمل فعدم إنجاز عمل أحدهم أو تأخره عن ذلك أمر لا يعني صاحبه فقط بل يعني الجريدة ككل، لذلك يتجنب الكثير من الصحافيين الإستهياء المعبر عنه من طرف رؤساء التحرير نتيجة التأخر في العمل بإنجازه في وقته، حفاظا على صمته كصحافي وحفاظا

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

على منصب عمله حيث يحق للمؤسسة فسخ العقد في أي وقت ومعاينة الصحفي وتحويله لقسم آخر وغيرها من العقوبات التي ينظمها القانون الداخلي للمؤسسة، إضافة للصرامة التي لا حظنها في المؤسسات الإعلامية، والتي لا تقبل أي خطأ كان لأن أي خطأ يعني تعطيل العمل ككل، ما جعل الصحفيون في القسم الواحد يعملون كفريق واحد ويساعدون بعضهم البعض في إنجاز العمل في أسرع وقت وبجودة عالية.

كما أن ضمير الصحفي لا يسمح له بعدم الإلتزام خاصة أن عمله يتعدى مستواه ومستوى الجريدة ليصل مستوى الجمهور، لذا يتمتع الصحفيون بأخلاقيات العمل الصحفي التي تفرض عليهم الإلتزام داخل العمل، لأن الصحفي الذي يرغب في النجاح في عمله وبلوغ أهدافه المسطرة عليه أولاً أن يلتزم إتجاه مؤسسته خاصة إن وفرت له جميع الإمكانيات اللازمة للعمل، لذا نجد الصحفي يفكر في بداية يومه في كيفية الإنتهاء من عمله غير مكترث بالصعوبات التي تواجهه، حيث تمثل هذه العقبات بالنسبة إليه أمراً عادياً نتيجة التعود على ذلك، وهذا ما يؤكد أن ضغوط العمل ينقص بشكل ضعيف الإلتزام التنظيمي لدى الصحفي.

ومما سبق يمكننا القول أن هناك علاقة إرتباطية سلبية ضعيفة بين ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى الصحفي الجزائري بلغت ( -0.21 )، بمعنى أنه كلما إشتدت ضغوط العمل نقص الإلتزام التنظيمي لكن بدرجة ضعيفة، وهو ما يؤكد أن ضغوط العمل تؤدي إلى عدم الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة لكن بشكل ضعيف، ويرجع ذلك لعدة عوامل أشرنا إليها سابقاً في تحليل النتائج وتفسيرها، وبناءاً على ذلك فإن الفرضية الإجرائية الخامسة تحققت حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى الصحفي الجزائري، وهي علاقة إرتباطية سلبية بلغت (-0.21).

### 2.2 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية العامة:

يتبين لنا من خلال نتائج الفرضية العامة أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي بلغت 0.28، مما يعني أنه كلما إشتدت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة إشتد التوافق المهني لدى الصحفي لكن بدرجة ضعيفة، وهو ما يعني أن زيادة حجم ضغوط العمل لا تؤدي دائما إلى التوافق المهني، فقد تكون الضغوط الكثيرة التي تعترض الصحفي في عمله دافعا لكي يعمل أكثر وحافزا له وذلك إذا كان إدراكه للضغوط من جانبه الإيجابي، أين تتحول الضغوط إلى دافع لإنجاز العمل مثلا، كإستراتيجية للتعامل مع الضغوط، فالصحافي وهو يؤدي عمله يحاول مجابهة تلك الضغوط في شقها السلبي، إذ يسعى للتغلب عليها، كي لا تؤثر على مستوى أدائه لعمله، خاصة بإعتبار عمله مرتبط بالوقت، الأمر الذي يجعله مطالب بالوفاء بما طلب منه في أقل وقت ممكن دون مراعاة لأي ضغوط أو عوائق ممكنة، وفي ذلك إشارة إلى أن هناك عوامل أخرى تساهم في التوافق المهني ولا تتأثر بمستوى الضغوط داخل العمل والتي من بينها تلبية العمل للحاجات المختلفة للعامل، حيث يشير في إطار ذلك كامل محمد محمد عويضة أن "من الضروري لتوافق العامل مع عمله أن يكون هذا العمل مشبعا لحاجاته المختلفة فكلما أمكن إشباع حاجات العامل الفسيولوجية والأمن وتقدير الذات وغيرها كلما أمكن تحقيق توافق العامل مع عمله"<sup>(1)</sup>، والعمل في حد ذاته قد يكون مصدرا لتوافق العامل مع عمله رغم الضغوط التي تميز هذا العمل، فمهنة الصحفي رغم متاعبها الكثيرة إلا أن أصحابها يجدون فيها ملاذا لتحقيق ذواتهم وفرض أنفسهم، بإعتبارها عمل متعلق بإيصال المعلومة وإظهار الحقيقة، حيث يمكن هنا أن يساعد عمل الصحفي "في تحقيق توافقه بأن يعطيه دورا مهنيا، وبأن يتيح له فرصة الإحساس بالتوحد بالجماعة، وبأن يعمل صاحب العمل على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها

(1) كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 166.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

وبأن يدرك بأن الحوافز التي تدفع العمال هي في معظمها إنفعالية ونفسية أكثر من كونها إقتصادية<sup>(1)</sup>.

فالصحافي الذي يكون راض عن عمله لا تؤثر درجات ضغوط العمل على أدائه لعمله وهذا ما توصلنا إليه من نتائج هذه الدراسة، وقد يعود ذلك لعدة عوامل ترتبط بالصحافي من حيث البيئة التي ينتمي إليها، وكذا طبيعة الشخصية التي يتميز بها، والتي تجعل من مواجهة مختلف الضغوط أمر مألوف لديه، لأن الفرد حينما يكون عرضة للضغط في العمل بشكل دائم ومستمر، فإنه يصبح في حالة تعود مع هذه الضغوط، كما أنه يتغلب عليها بعدة طرق، خاصة إذا كانت هذه الضغوط متكررة يوميا، كما أن قيام الصحافي بعمله على أكمل وجه وتعوده على المهام التي يقوم بها، خاصة أن الصحافي يجد متعة حقيقية في عمله الذي يمتاز بالمغامرة والجديد في كل وقت، يجعله يشعر بنوع من الرغبة في البقاء في العمل والإستمرار فيه، فكلما "زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل إحتمال تركه للعمل بطريقة إختيارية، ولقد أجريت العديد من الدراسات لإختبار صحة هذا الفرض، وقد أظهرت كل تلك الدراسات بدرجات متفاوتة، أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى أنه كلما إرتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الإنخفاض"<sup>(2)</sup>.

كما تلعب العلاقات داخل العمل وخارجه دورا بارزا في تحديد درجة توافق الصحافي مع عمله، وكذا كيفية التعامل مع الضغوط التي تواجهه" فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة كزعيم للمتمردين

(1) فرج عبد القادر طه (2001): المرجع السابق، ص 830.

(1) محمد بن عبيد بن هاشم الصعب: المرجع السابق، ص 59.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

والقائمين بالإضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي إعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات<sup>(1)</sup>، فالعلاقات الإنسانية من المتغيرات المهمة المؤثرة في التوافق المهني للأفراد فكلما كانت إيجابية كان لها تأثيرا إيجابيا على الكفاءة والتوافق في العمل والعكس صحيح ، وهذا ما يتميز به الصحفي حيث أنه إنساني في علاقاته بالدرجة الأولى، وبالنظر لطبيعة العلاقات التي تتميز بها هذه المهنة، خاصة في نوعيتها من حيث المساندة والتعاون تجعل من ضغوط العمل تؤثر بنسبة ضعيفة في التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، لأن تشابك هذه العلاقات وتفاعلها، تجعل من الصحفي يشعر بالأمان الإجتماعي، وهو ما يوفر له الدعم النفسي المطلوب للتعامل مع مختلف المواقف الضاغطة في عمله.

كما أن درجة ضغوط العمل تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي للصحافي، ومنه على توافقه المهني، فالأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الإلتزام التنظيمي في بيئات عملهم يمتازون بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد وحماسهم للعمل، والإلتزامهم بأهداف التنظيم، كما تلعب بعض المحددات الشخصية كالقدرات والمهارات الدور البارز في كيفية التعامل مع ضغوط العمل ومنه تحسين التوافق المهني للصحافي، فقدرات الفرد ومهاراته هي التي تحدد درجة صعوبة أو سهولة مصادر الضغوط بالنسبة له، حيث تلعب الخبرة دورا مؤثر في تحديد إستجابة الفرد للضغوط وكيفية التعامل معها، ولأن طبيعة عمل الصحفي تفرض عليه الإلتزام بالعمل، إلا أنه في كثير من المرات يتملص من مختلف إلتزاماته نتيجة الضغوط التي تعترضه، فتجده مثلا يقفل هاتفه أو يتجنب الرد على المكالمات، ذلك أن الضغط الكبير المفروض عليه من مهنته، يقف حائلا دون إلتزامه بعمله على أكمل وجه، وهو ما يترجم في سلوكيات وأخطاء مهنية، فمجمل الصحفيين الذين إلتقيناهم خلال الدراسة الإستطلاعية أكدوا لنا أنهم لا يتمنون لأولادهم أن يلتحقوا

(1) عبد السلام أبو قحف: المرجع السابق، ص 181-182.

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

بمهنة المتاعب نظير ما لاقوه هم أنفسهم في هذه المهنة، فهم يتمنون أن يخوض أبناهم مجالات عمل مختلفة عن مجالهم الذي يرون أنه لم يوفر لهم الراحة طلال مشوارهم العملي، فهم أعطوا للعمل أكثر مما أخذوا منه، وهو ما يدفعهم للغياب والتأخر عن العمل وعدم البحث عن الجديد خاصة لدى الصحافيين الكبار الذين أفنوا عمرهم في مهنة المتاعب.

إن علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني التي قمنا بتحديدتها في دراستنا، والتي أشرنا إليها من خلال النتائج المتوصل إليها، التي أكدت لنا وجود هذه العلاقة الإيجابية في طبيعتها، بحيث أن ضغط العمل لا تؤدي دائما لسوء التوافق المهني، إلا أنها تؤدي إلى بعض التوافق المهني لكن بصور ضعيفة، فضغوط العمل تؤثر على كل من الرضا الوظيفي وعلاقات العمل والإغتراب المهني بصورة ضعيفة، في حين أنها تؤثر على الإلتزام التنظيمي بشكل سلبي، أما على دروان العمل فإنها لا تؤثر عليه لإعتبارات عدة ربما ترتبط بواقع سوق العمل في الجزائر، وعدم إمتلاك الصحافي لخيارات كثيرة فيما يخص العمل وقد يرجع ذلك للعديد من العوامل على مستوى الفرد العامل في قطاع الصحافة، كالقيم التي يتمتع بها وإحترام ذاته وعمله ومستوى طموحات هذا الفرد التي يريد الوصول إليها والتي تجعله يقفز فوق كل العقبات بما فيها ضغوط العمل ليصل إلى الهدف المنشود وهذا ما لاحظناه من خلال نتائجنا، كما يلعب الأجر أيضا دورا مهما في تحديد كل من الضغط في العمل والتوافق المهني لذا يقول هاملتون hamilton " لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا أن يؤدي إلى التوافق"<sup>(1)</sup>، كما أن طبيعة العلاقات في المؤسسة الإعلامية تعتبر محددات أساسية للضغط والتوافق المهني للصحافي.

(1) ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 150-

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

وما يمكننا الإشارة إليه في هذا المقام أن هناك ضغوط عمل لدى الصحفي الجزائري عينة الدراسة بلغت بحساب المتوسط الحسابي 109.55 درجة مما يعني أن هناك ضغوط عمل لدى الصحفي متوسطها القيمة المذكورة سابقا، في حين بلغ درجة التوافق المهني لدى عينة الدراسة 267.87 درجة، وهو يؤكد أيضا أن هناك توافق مهني للصحافي متوسطه الدرجة المذكورة سابقا، وبخصوص كل من الرضا الوظيفي والإغتراب المهني ودوران العمل وعلاقات العمل والإلتزام التنظيمي فإن النتائج المتوصل إليها تؤكد أن مختلف مؤشرات التوافق المهني متواجدة لدى عينة الدراسة بدرجات مختلفة لكنها متقاربة إلى حد ما، حيث بلغ الإلتزام التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ 57.47، والإغتراب المهني بمتوسط حسابي بلغ 55.69، وعلاقات العمل بمتوسط حسابي بلغ 56.3، في حين بلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي 52.33، أما دوران العمل بمتوسط حسابي بلغ 45.85 وهو ما يؤكد أن هناك إلتزام تنظيمي لدى الصحفي عينة الدراسة وكذا إغتراب مهني وعلاقات عمل جيدة ورضا وظيفي ودوران العمل بدرجات مختلفة لكنها متقاربة مما يؤكد أن ضغوط العمل تؤثر على مؤشرات التوافق المهني.

3. إستنتاج عام:

في ضوء تحليلنا للنتائج المتوصل إليها بواسطة الإستبيانين الأول خاص بضغط العمل لدى الصحفي، والثاني خاص بالتوافق المهني لدى الصحفي، وذلك بعد تطبيقهما على عينة الدراسة في كل من جريدة الخبر والنصر والنهار الجديد والشروق اليومي، ومن خلال معامل الارتباط المحصل عليه تم التوصل إلى:

1. هناك علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية الإجرائية الأولى ( ف—01).

2. هناك علاقة بين ضغوط العمل والإغتراب المهني لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية الإجرائية الثانية ( ف—02).

3. هناك علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية الإجرائية الثالثة ( ف—03).

4. هناك علاقة بين ضغوط العمل وعلاقات العمل لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية الإجرائية الرابعة ( ف—04).

5. هناك علاقة بين ضغوط العمل والإلتزام التنظيمي لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية الإجرائية الخامسة ( ف—05).

• وبناءا عليه فإن:

❖ هناك علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.

ومنه **تحققت** الفرضية العامة ( ف — ع).

### 4. علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة:

#### 1.4 علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بضغط العمل:

بالرجوع للدراسات السابقة المتعلقة بضغط العمل، وبالرغم من أن معظمها لم تتناول مهنة الصحفيين، إلا أن النتائج التي توصلنا إليها بالنسبة لدراسة يوسف يعقوب مرزوق كانت مؤكدة لها من حيث العوامل التي تتعلق بالضغط المهنية، وعلى رأسها ضغوط حجرة الأخبار والتي كانت بالنسبة لدراستنا ضغط قاعة التحرير للاختلاف في نوع الصحفيين العاملين في الصحافة المكتوبة لنا، والعاملين في القطاع السمعي البصري لدراسة يوسف يعقوب مرزوق، أما بالنسبة لدراسة محمد قيراط والذي تناول حرية الصحافة في الجزائر الضغوطات والصعوبات، فقد جاءت دراستنا لتؤكد لها من حيث الضغوط التي تعترض الصحفي كالتدخل في عمله من طرف المسؤولين المباشرين عليه، إضافة لظروف العمل السيئة التي يعيشها الصحفي خاصة من ناحية عدم توفر الوسائل اللازمة للعمل، وكذا قانون الإعلام الذي يبقى محل إستفهام عند الصحفيين لعدم تطبيقه من جهة وعدم إتضاح الرؤى من جهة أخرى بالنسبة له، أما بالنسبة للدراسة التي قام بها علي بن شويل القرني فإن نتائجها جاءت مختلفة مع دراستنا رغم إختلاف البيئة الجغرافية للدراستين فالصحافي في الجزائر يتعرض لضغوط مهنية مختلفة المستوى وبدرجة مرتفعة مقارنة بالصحافي في البيئة السعودية، في حين لم يكن لعامل الجنس تأثير في درجات الضغوط لدى الصحفيين في الجزائر على عكس الصحافة السعودية، وقد إتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث النتائج المتعلقة بعلاقات العمل، حيث أن الصحفيين في الجزائر يسود بينهم التعاون والإنسجام فيما بينهم وهي نفس النتائج التي توصل إليها علي بن شويل القرني، أما الدراسة التي قام بها نجيب بن عباس الدريوشي، فقد جاءت مختلفة مع دراستنا لأنها ركزت على الضغوط الاقتصادية للصحفيين، في حين أن دراستنا ركزت على الضغوط بصفة عامة والتي من بينها الضغوط الاقتصادية كالأجر والمستوى المعيشي

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

للصحافي، والذي يختلف عن الصحافي السعودي، أما الدراسة التي قامت بها أحلام باي فقد سارت في نفس مسار دراستنا من حيث العوامل والأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل كالمعوقات السياسية، والقانونية والإقتصادية والمهنية والاجتماعية، والتي أشرنا إليها خلال عرضنا لتفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات الإجرائية أو الفرضية العامة أما باقي الدراسات السابقة فإنه نظير التباين الواضح في عينة الدراسة جعل هناك تباين من حيث النتائج والإختلاف الواضح في النتائج المتوصل إليها، وذلك بسبب الإختلاف بسبب نوعية الضغوط التي يتعرض لها الصحافي عن باقي المهن، بإعتبار أن لكل مهنة مميزاتها وخصائصها التي تنفرد بها.

### 2.4 علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني:

بالرجوع للدراسات السابقة التي تناولت متغير التوافق المهني، وبالرغم من أنها لم تتناول التوافق المهني لدى الصحافيين، فإنه ما يمكن ملاحظته من خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا مقارنة بنتائج الدراسات السابقة أن هناك إختلاف في النتائج المتوصل إليها، فدراسة عباس محمود عوض أشارت إلى الإختلاف في درجات التوافق المهني بين الجنسين، وهو الأمر الذي يتنافى مع ما توصلت إليه دراستنا خاصة الدراسة الإستطلاعية أين وجدنا أن عامل الجنس لا يؤثر في درجات التوافق المهني لدى الصحافيين، كما أن الدراسة التي قام بها عبد الله بن علي الشهري جاءت نتائجها مختلفة تماما مع دراستنا فيما يخص عدم تأثير الراتب والعلاقة مع الزملاء والإجازات على التوافق المهني، وهو عكس النتائج التي توصلنا إليها، في حين ذهبت الدراسة التي قام بها فواز بن محمد صالح الشيخ في نفس الإتجاه بالنسبة للنتائج التي تؤكد تأثير المسؤولية وظروف العمل والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المشرفين وقيمة العمل الإقتصادي على درجات التوافق المهني لدى العاملين.

لكن ما يمكننا الإشارة إليه هنا أن مختلف نتائج الدراسات السابقة جاءت متباينة مع نتائج دراستنا لعدة أسباب، يأتي في مقدمتها الإختلاف الواضح في طبيعة المهنة التي تناولناها مقارنة بالدراسات السابقة التي تناولت فئات مهنية مختلفة تماما عن دراستنا، ما جعل النتائج التي توصلنا إليها تختلف وتتقارب في بعض النقاط فقط معها.

### 3.4 علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بضغط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني:

في مقابل أننا لم نتحصل علي أي دراسة تكون قد تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أو الصحفي بصفة عامة، فإن الدراسات التي تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، بالرغم من إختلاف العينة التي تناولتها فإن نتائج دراستنا جاءت لتؤكد تلك النتائج التي توصل إليها ويليامز، بخصوص علاقة ضغط العمل بالرضا الوظيفي، وكذا العلاقة بين ضغوط العمل والرغبة في ترك العمل الذي تترجم في دراستنا في الإغتراب المهني، أما الدراسة التي قام بها عبد العزيز السماري فإن نتائجها أكدت تلك العلاقة بين أبعاد التوافق المهني وضغوط العمل، وهي نفس النتائج التي توصلنا إليها، مع الإختلاف في محتوى الأبعاد المتناولة من طرفنا ومن طرف السماري، وبخصوص نتائج الدراسة التي قام بها إسماعيل طه والطاق ياسين، فقد كانت مخالفة لنتائج دراستنا فنحن توصلنا إلى وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والتوافق المهني بدرجة متوسطة، في حين أن نتائج دراسة طه وياسين توصلت إلى وجود علاقة سلبية أي أن ضغوط العمل تؤدي إلى سوء التوافق المهني بدرجة كبيرة بلغت -0.88 في حين بلغت لدينا 0.28 بصفة إيجابية، أما الدراسة التي قام بها خليل جعفر حجاج، فقد تقاربت معنا فيما يخص درجات الضغوط وإن كانت درجات ضغوط العمل التي يعيشها الصحفيين مرتفعة بالمقارنة مع درجات المرضين عينة دراسة خليل جعفر حجاج، وإن كانت علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني في دراستنا هي علاقة إيجابية ضعيفة، فإنها

## الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها

في دراسة حجاج هي علاقة عكسية، ولعل الإختلاف الواضح بين دراستنا وباقي الدراسات كان من منطلق التباين في طبيعة العينة المتأولة في الدراسة، والتي أضفت على دراستنا طابعا خاصا بإعتبار مهنة الصحافة هي مهنة المتاعب أي مهنة المشاكل والضغوط المهنية من مختلف المستويات.

### خلاصة:

لقد بينا من خلال هذا الفصل أهم النتائج التي توصلنا إليها، والخاصة بفرضيات الدراسة، حيث عرضنا أهم النتائج التي توصلنا إليها من عينة الدراسة موضوع البحث، وكذا حاولنا أن نفسر ونحلل النتائج التي توصلنا إليها بناء على عدة معطيات، تتعلق بالتراث النظري للدراسة الذي عرضناه سابقا أو بناء على الواقع الذي تعيشه الصحافة الجزائرية اليوم، سواء بالنسبة لما كتب عن هذه المهنة من طرف أصحاب المهنة أو بناء على الواقع الذي عايشناه خلال الدراسة الإستطلاعية والميدانية التي قمنا بها، والتي أكدت لنا أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، حيث أنها تؤثر في مستوى التوافق المهني لكن ليس بدرجة كبيرة، ويرجع ذلك للخصوصيات التي تميز هذه المهنة عن غيرها من المهن.

اقتراحات و توصيات

### إقتراحات وتوصيات:

من خلال الدراسة الإستطلاعية والميدانية التي قمنا بها، ونظرا للنتائج المتوصل إليها نقدم بعض الإقتراحات والتوصيات التي نتمنى أن تأخذ بعين الإعتبار.

### أولا بالنسبة للدراسات العلمية والبحوث:

- القيام بدراسات نفس إجتماعية على الصحافيين الجزائريين من أجل التعرف أكثر على خصوصية هذه المهنة وأهم المشكلات التي تواجهها.
- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تتناول علاقة ضغوط العمل لدى الصحافي الجزائري بمتغيرات أخرى تستحق إلقاء الضوء عليها كالصحة النفسية والأمراض المهنية والتكوين المهني والإحترق النفسي.
- إجراء دراسات مسحية لتحديد بدقة أكبر مصادر ضغوط العمل لدى الصحافي وأعراض الضغوط، وإستراتيجيات التعامل معها.
- إجراء دراسات على عينة أكبر بتوفير الإمكانيات اللازمة وتعاون المؤسسات الإعلامية لتعميم النتائج المتوصل إليها.
- القيام بدراسات ميدانية أخذا بعين الإعتبار متغيرات السن والجنس والخبرة ونوع المؤسسة الإعلامية وحجمها.

### ثانيا بالنسبة للمؤسسات الإعلامية:

- تحسين ظروف أداء الصحافي لمهنته بتنظيم المهنة بسن القوانين اللازمة لذلك.
- توفير المعلومة للصحافي بإعتبارها المادة الخام الأساسية لعمله وعدم التكتم عليها.

- تصميم برامج تدريبية حول إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى الصحفي وكيفية التعامل معها.
- تفعيل قانون الإعلام بما يخدم الصحفي ويحمي حقوقه ويحدد واجباته.
- دعم حرية التعبير وتوسيعها على نحو يضمن توفير المزيد من الفضاءات لها بهدف تنوير الرأي العام.
- ضبط سلم الأجور للصحافيين بما يتماشى والمجهودات المبذولة وطبيعة المهنة في حد ذاتها.
- توفير المناخ المناسب لأداء الصحفي لمهامه وفق ما هو مطلوب منه في مهنته النبيلة.
- تحديد بدقة العلاقة القائمة بين الصحفي والمؤسسات الإعلامية في إطار قانوني يضمن حقوق الصحفي.
- تقليص الوقت المحدد للعمل بالتخصيص الوظيفي أكثر دقة.
- تأمين مختلف الصحافيين بفرض ذلك من طرف مفتشية العمل بمراقبة المؤسسات الإعلامية.
- تأمين الصحافيين ضد المخاطر والإعتداءات التي يتعرضون لها خلال ممارستهم لعملهم.
- تحمل المؤسسة الإعلامية لمسئولياتها كاملة في حالة المتابعات القضائية التي يتعرض لها الصحفي بما يشعره بنوع من الدعم النفسي والمادي.

- تسقيف أجور الصحفيين ومحاولة توحيدها بين مختلف المؤسسات الإعلامية بضمان الحد الأدنى من الأجر الوطني للصحافي المتربص.
- توزيع الإشهار العمومي بعدالة وشفافية بين مختلف المؤسسات الإعلامية، مما يضمن دخل معتبر للمؤسسات الإعلامية مما يساعد في ضمان أجر قار للصحافيين.
- توفير جو من الحرية للصحافي للتعبير عن آرائه بكل حرية وعدم التضيق عليه داخل المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها.
- تكبير قانون العقوبات بما يخدم الصحافي، وإنشاء مجلس أخلاقيات المهنة حيث يتم عرض الصحافي في حالة الخطأ إلى مجلس تأديبي وليس إلى القضاء مباشرة كما هو معمول به في منازعات العمل.
- تخصيص أماكن داخل المؤسسات الإعلامية للتخفيف من ضغوط العمل، كغرف خاصة بالإسترخاء النفسي ونوادي للراحة وأماكن للعب والترفيه وغيرها.

خاتمة

### خاتمة

نظرا لما يكتسبه موضوع ضغوط العمل والتوافق المهني من أهمية في الوقت الحاضر جعل دراستنا تتجه لهذين الموضوعين، حيث تناولنا علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري بكل من جريدة الخبر، النصر، النهار الجديد، الشروق اليومي، وقد راعينا عند صياغة الفرضية العامة أن تكون الفرضية صفرية لتوقعاتنا المبدئية من أحد الإحتمالين:

■ الأول وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري أي أن زيادة حجم ضغوط العمل التي تعترض الصحفي الجزائري تؤدي إلى زيادة التوافق المهني في عمله بشكل ضعيف، ومنه لا تؤثر ضغوط العمل على توافق الصحفي مع عمله.

■ الثاني وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أي أن زيادة حجم ضغوط العمل التي تعترض الصحفي الجزائري تؤدي إلى نقص التوافق المهني لديه، ومنه تؤثر ضغوط العمل على توافق الصحفي حيث تؤدي إلى سوء التوافق المهني.

وفي كلتا الحالتين ثمة علاقة دينامية بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، وإن دلت النتائج المتوصل إليها من خلال عرضها وتحليلها أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة (0.28) بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري وهي علاقة ضعيفة، ومعنى ذلك أنه كلما زادت ضغوط العمل لدى عينة الدراسة إشتد التوافق المهني لديهم بشكل ضعيف.

وهذه النتائج تبين أن الصحفيين يشعرون بضغوط العمل وهم يؤدون عملهم داخل المؤسسات الإعلامية التي يعملون بها، وقد تعددت مصادر ضغوط العمل من تنظيمية وإجتماعية وعامة التي أدت إلى حدوثه، وهو ما ساهم بدرجة ضعيفة في شعورهم بالتوافق

المهني، الذي تبلور في عدة مظاهر كالرضا الوظيفي، وعلاقات العمل الجيدة، إضافة للإلتزام التنظيمي، وقلة الإغتراب المهني وإنعدام دوران العمل لدى الصحفي الجزائري.

ولكن بالرغم من تزايد حجم الضغوط التي يواجهها الصحفي في عمله، إلا أننا نجده راض عن عمله، وكذا تربطه علاقات جيدة داخل مؤسسته الإعلامية، كما أنه لا يشعر بنوع من الإغتراب المهني نتيجة هذا الضغط، كما أنه ليس لديه الرغبة في ترك عمله أو تغييره، في حين يقل إلتزامه التنظيمي بشكل ضعيف بسبب الضغوط التي تعترضه في عمله.

ولأن تحقيق التوافق المهني لدى الصحفي ينعكس بصورة مباشرة على جودة المنتج الإعلامي الذي ينجزه وعلى صورة المؤسسة الإعلامية، فعلى مختلف المؤسسات الإعلامية من جهة والسلطات من جهة أخرى أن تهتم أكثر بهذه الفئة في سبيل التقليل من ضغوط العمل، بتوفير الظروف المواتية لعمل الصحفي خاصة ما تعلق منها بضمان المعلومة من مصدر الخبر وتحسين حرية التعبير وتحسين الأجور الذي يتقاضاها وتحسين الظروف الإجتماعية التي تحيط بالصحافي، والتي من شأنها تحسين توافقه في عمله وتخفيف حدة الضغوط عليه، مما يساهم في جودة الأداء العام للمؤسسة الإعلامية بما يكفل ويضمن جودة المنتج الإعلامي ويساهم في تطور الصحافة الجزائرية، ومنه العمل على التنمية الوطنية بتوعية المواطن بمختلف القضايا التي تهتمه.

قائمة المراجع

باللغة العربية:

أولاً: الكتب.

1. القرآن الكريم.
2. إبراهيم إمام، محمد فريد محمود عزت: وكالات الأنباء المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006.
3. إبراهيم شوقي عبد الحميد: علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار الطباعة قباء، القاهرة، مصر، 1998.
4. إبراهيم عبد الله المسلمي: إدارة المؤسسات الصحفية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1995.
5. إجلال محمد سرى: علم النفس العلاجي، ط2، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2000.
6. إحدادن زهران: مدخل لعلوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
7. أحمد جادت عبد الوهاب: السلوك التنظيمي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000.
8. أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط9، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر.
9. أحمد عزت راجح: علم النفس الصناعي، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1970.
10. أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط10، الكتاب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، 1996.
11. أحمد عيد مطيع الشخانية: التكيف مع الضغوط النفسية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

12. أحمد محمد مبارك الكندري: علم النفس الأسري، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت 1992.
13. أديب محمد الشخص: إدارة الوقت والضغط، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.
14. أديب مروة: الصحافة العربية نشأتها و تطورها، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان، 1960.
15. إسماعيل إبراهيم عبد الرحمن: الصحافة النسائية في الوطن العربي، ط1، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1996.
16. أشرف صالح، محمود علم الدين: مقدمة في الصحافة، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، مصر، 2004.
17. أشرف محمد عبد الغني: المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
18. الزبير سيف الإسلام: الإعلام والتنمية في الوطن العربي، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، بن عكنون، الجزائر.
19. الشرييني زكريا، دمنهوري، مطجئة السيد: علم النفس الصناعي والتنظيمي، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية، 2008.
20. الشنواني صلاح: مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد ، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان، 1982.
21. المنصف العياري، محمد عبد الكافي: القنوات العربية التلفزيونية المتخصصة، سلسلة بحوث ودراسات إذاعية، إتحاد إذاعات الدول العربية، تونس، 2006.
22. المنصور إبراهيم يوسف: إستبيان هستون المعرب للتكيف الشخصي، مركز البحوث التربوية والنفسية، بغداد، العراق، 1975.
23. أندرو دي سيزلاقي، و، د، ج، ولاس: السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991.

24. بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2001.
25. بوجمعة رضوان: الصحفي والمراسل الصحفي في الجزائر، ط1، طاكسيج. كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الخرايسية، الجزائر، 2008.
26. بيبير ألبير: الصحافة، ترجمة فاطمة عبد الله محمود، الهيئة العربية العامة للكتاب، مصر، 1987.
27. تواتي نور الدين: الصحافة المكتوبة والسمعية البصرية في الجزائر، ط1، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
28. تيسير أبو عرجة: دراسات في الصحافة والإعلام، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
29. جليلة معيزة: أحدث تقنيات الإسترخاء العالية والسفرولوجيا، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2004.
30. جمعة سيد مصطفى: إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، مصر، 2007.
31. جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2000.
32. جيهان أحمد رشتي: الأسس العلمية لنظريات الإعلام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1978.
33. حامد عبد السلام زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1997.
34. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة ناشرون، بيروت، لبنان، 1997.
35. حسن أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي: التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.

36. حسن عماد مكاوي: أخلاقيات العمل الإعلامي، ط4، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، نوفمبر 2006.
37. حكمت جميل: الإضاءة وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (12)، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، بغداد، العراق.
38. حكمت جميل: الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (04)، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق، 1980.
39. حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الكتاب الحديث ، مصر، 1999.
40. حنان عبد الرحيم الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء، إدارة الطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2002.
41. خير الدين علي عويس، عطا حسن عبد الرحيم: الإعلام الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 1998.
42. دليو فضيل: مقدمة في وسائل الإتصال الجماهيرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1988.
43. ديبيرا بوتر: دليل الصحافة المستقلة، مكتب برامج الإعلام الخارجي، وزارة الخارجية الأمريكية، الولايات المتحدة الأمريكية، 2006.
44. رمضان محمد القذافي: الصحة النفسية والتوافق، ط3، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
45. رولان كايروول: الصحافة المكتوبة والسمعية البصرية، ترجمة مرشلي محمود، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1984.
46. زياد بن علي محمود الجرجاوي: القواعد المنهجية التربوية لبناء الإستبيان، ط2، مطبعة أبناء الجراح، غزة، فلسطين، 2010.
47. سحر محمد وهبي: بحوث جامعية في الإعلام، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1996.
48. سعد عبد الرحمان: القياس النفسي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998.

49. سعيد بن علي وهف القحطاني: حصن المسلم، دار الهدى، عين مليه، أم البواقي، الجزائر، 2001.
50. سمير شيخاني: الضغط النفسي، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003.
51. سهير كامل أحمد: الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1999.
52. شريهان توفيق، شيرين كدواني: المدونات السياسية وحرية التعبير كحق من حقوق المواطنة، مؤتمر الإعلام والبناء الثقافي لحقوق المواطنة، قسم الإعلام، كلية الآداب، جامعة أسيوط، مصر، 2008.
53. صالح حسن أحمد الداھري، وهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام، ط1، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية، دار الكندي للنشر والتوزيع، أربد، الأردن.
54. صبره محمد علي، أشرف محمد عبد الغني: الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004 .
55. صلاح أحمد مرحاب: سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح، ط1، دار الأمان للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، المملكة المغربية، 1989.
56. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002.
57. طلعت همام: مائة سؤال عن الصحافة، ط2، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1988.
58. عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1987.
59. عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1988.
60. عباس محمود عوض: علم النفس الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.
61. عباس محمود عوض: الموجز في الصحة النفسية، ط1، دار المعارف، مصر، 1996.

62. عبد الباقي صلاح الدين محمد : قضايا إدارية معاصرة ، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، مصر، 1999.
63. عبد الحميد محمد الشادلي: التوافق النفسي للمسنين، ، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.
64. عبد الرحمان بن أحمد الهيجان : ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مطبعة معهد الادارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1998.
65. عبد الرحمان بن أحمد الهيجان: علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.
66. عبد الرحمن سليمان الطيريري: الضغط النفسي، ط1، مطابع شركة الصفحات الذهبية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.
67. عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 1997.
68. عبد الرحمن محمد العيسوي: موسوعة ميادين علم النفس- علم النفس والأمن الصناعي، ط1، م12، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 2004.
69. عبد السلام أبو قحف: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 2001.
70. عبد العزيز القوصي: أسس الصحة النفسية، ط4، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1952.
71. عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995.
72. عبد الكريم قاسم أبو الخير: التمريض النفسي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2002.
73. عبد اللطيف حمزة: الصحافة والمجتمع، دار القلم، القاهرة، مصر، 1963.
74. عبد المجيد شكري: الإذاعات المحلية المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1987.

75. عبد المنعم عبد الحنفي: موسوعة الطب النفسي، ط1، م4، دار نوبليس، بيروت، لبنان، 2005.
76. عبوي زيد: التنظيم الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006.
77. عبيد بن عبد الله العمري: ضغوط العمل عند المعلمين، المكتبة الالكترونية اطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.
78. عدلي سيد محمد رضا: البناء الدرامي في الراديو والتلفزيون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
79. علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، دار الكتاب الحديث، برج الصديق، الكويت، 2000.
80. علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2003.
81. عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، ط1، م2، منشورات قار يونس، بنغازي، ليبيا، 1995.
82. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
83. عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1994.
84. فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
85. فاروق عبده فلية، السيد محمود عبد الحميد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
86. فرج عبد عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح، بيروت، لبنان، 1993.

87. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر، 2001.
88. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط7، دار المعارف، مصر، 1992.
89. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر، 2001.
90. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط4، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1983.
91. فؤاده البكري: الصحافة الإلكترونية العربية المعايير الفنية والمهنية، أبحاث المؤتمر الدولي الإعلام الجديد: تكنولوجيات جديدة لعالم جديد، منشورات جامعة البحرين، مملكة البحرين، 2009.
92. كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان، 1996.
93. كمال إبراهيم مرسى: المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1988.
94. كمال الدسوقي: علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1973.
95. لؤي خليل: الإعلام الصحفي، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010.
96. لوكنيا الهاشمي، بن زروال فتيحة: الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، 2006.
97. ليندا دافيدوف: موسوعة علم النفس، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر، 2000.
98. ماجد سالم تريان: الأنترنت والصحافة الإلكترونية، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008.

99. ماجي الحلواني حسين، محمد مهني: مقدمة في الفنون الإذاعية والتلفزيونية، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، مصر، 1999.
100. مؤيد عبد الحسين الفضل، يوسف حجيم سلطان الطائي: إدارة الموارد البشرية، دار الرواق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
101. متقائل بالخير: مقرر السلوك التنظيمي، ط1، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010.
102. مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس العام، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
103. مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
104. مجدي صلاح طه المهدي: الصحافة وقضايا التعليم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
105. محمد إبراهيم عايش: المرأة العربية والصحافة الإلكترونية، جامعة الشارقة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2006.
106. محمد البخاري: مبادئ الصحافة الدولية والتبادل الإعلامي الدولي، جامعة طشقند الحكومية للدراسات الشرقية، طشقند، أوزباكستان، 2004.
107. محمد الغزالي: جدد حياتك، دار المعرفة، القاهرة، مصر.
108. محمد الصيرفي: الحاسوب والإحصاء الإجتماعي، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
109. محمد برجوي: الصحافة، ط1، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1980.
110. محمد حسام الدين: المسؤولية الاجتماعية للصحافة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2003.
111. محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004.
112. محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين : منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.

113. محمد فريد محمود عزت: مدخل إلى الصحافة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، 1993.
114. محمود الزيايدي: علم النفس الإكلينيكي، دار الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر، 1969.
115. محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، ط2، م1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1994.
116. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
117. محمود علم الدين: أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، ط2، المكتبة العصرية، القاهرة، مصر، 2009.
118. محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999.
119. مخيمر صلاح: المدخل إلى الصحة النفسية، مكتبة الأنجلوا المصرية، القاهرة، مصر، 1972.
120. مدحت عبد الحكيم عبد اللطيف: الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، السويس، مصر، 1999.
121. مرفت محمد كامل الطرابيشي: مدخل إلى صحافة الأطفال، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2003.
122. مصطفى عشوي: مدخل إلى علم النفس المعاصر، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003.
123. مصطفى فهمي: التكيف النفسي، دار مصر للطباعة، القاهرة، مصر، 1978.
124. مصطفى فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، ط3، مطبعة الخانجي، القاهرة، مصر، 1995.
125. مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.

126. منال طلعت محمود: مدخل إلى علم الاتصال، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2002.
127. موسى النبهان: أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
128. موسى جبريل، نزيه حمدي، نسيمة داود، صابر أبو طالب: التكيف ورعاية الصحة النفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، مصر، 2008.
129. موسى جبريل وآخرون: علم النفس الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.
130. مي العبد الله: علوم الإعلام والاتصال وإشكاليات التكوين المهني في العالم العربي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2009.
131. نبيل راغب: العمل الصحفي المقروء والمسموع والمرئي، ط1، الشركة المصرية للنشر لونجمان، الجيزة، مصر، 1999.
132. ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
133. ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، دار مرامر للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
134. ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي من منظور كل مقارن، الإدارة العامة للبحوث العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995.
135. هارون توفيق الرشيد: الضغوط النفسية، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، مصر، 1999.

ثانيا: المجلات.

136. إبراهيم عبد الستار: الاكتئاب، ع 239، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998.
137. إبراهيم عبد الستار: مجلة الحكمة الضائعة، مطابع السياسة، الكويت، أبريل 2002.
138. إجلال محمد سرى : الإغتراب والتغريب الثقافي واللغوي لدى عينة جامعية مصرية، مجلة كلية التربية، ع 17، ج 1 ، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1993.
139. إسماعيل طه، الطاف ياسين: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع12، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العراق، 2006.
140. الأمين بشيشي: دور الإعلام في معركة التحرير، مجلة الثقافة، وزارة الإعلام والثقافة، الجزائر، سبتمبر أكتوبر 1994.
141. السالم مؤيد: التوتر التنظيمي، مجلة الإدارة العامة، ع 68، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1990.
142. العتيبي سعود محمد، السواط طلق عوض الله: الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري، ع 7، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1997.
143. أمل بنت سلامة الشامان: مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ع 26، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006.
144. إيمان جودة، رندة اليافي : ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق ، ع1، م18، جامعة دمشق، سوريا، 2002.

145. جولتان حسن حجازي: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ع4، م9، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2013.
146. حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر، جوان 2004.
147. خليل جعفر حجاج: تأثير ضغط العمل على كل من الإلتناء والرضا الوظيفي للمرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ع2، م9، مجلة جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2007.
148. زكية عبد القادر: التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، ع54، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 2000 .
149. سحراء أنور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية الجامعة، ع36، جامعة بغداد، العراق، 2013 .
150. سمية بن عمارة: صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ع3، جامعة ورقلة، الجزائر، جانفي 2010.
151. صالح بن عبد الرحمن السعد، مراد بن عمر درويش: أسباب و نتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، ع1، م22، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2008 .
152. عبد الفتاح صالح خليفات، شرين محمد المطارنة: أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، ع1، م21، دمشق، سوريا، 2010.

153. عطف محمود أبو غالي، نادرة غازي بسيسو: التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، ع2، م7، سلسلة الدراسات الإنسانية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، جوان 2009.
154. عنوز عبد اللطيف: الإغتراب الوظيفي ومصادره، مجلة الإدارة العامة، ع2، م39، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 1999.
155. فرشان لويبة: أثر الضغط المهني على حوادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ع3، جامعة ورقلة، الجزائر، جانفي 2010 .
156. لوكيا الهاشمي: الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة ، أم البواقي، الجزائر، 2002.
157. موسى اللوزي، نادية الحنيطي: أثر العوامل المهنية و الشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن ، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ع2، م30، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2003.
158. نبيل جاسم: عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية، مجلة كلية التربية الأساسية، ع65، كلية الإعلام، جامعة بغداد، بغداد، العراق، 2010.
159. هانم بنت حامد ياركندي: ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، مجلة رسالة الخليج العربي، ع89، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.
160. وزارة الإتصال: دفاتر الإتصال، المركز الوطني لوثائق الصحافة، الجزائر، 2008.

ثالثا: الأطروحات والمذكرات.

161. أحلام باي: معوقات حرية الصحافة في الجزائر، رسالة ماجستير في وسائل الإعلام والمجتمع، قسم علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007.
162. أحمد فاروق محمد صالح : أثر المتغيرات الشخصية و التنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين، رسالة ماجستير، قسم المجالات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، مصر، 2009.
163. الخالدي أديب محمد: دراسة العلاقة بين التفوق العقلي و بعض جوانب التفوق الشخصي والاجتماعي لدى تلاميذ المدرسة الإعدادية العراقية، أطروحة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1972.
164. الكبيسي عبد الكريم عبيد جمعة: قياس التكيف الشخصي الاجتماعي لدى الأحداث الجانحين وعلاقته بمعاملة الوالدين، أطروحة ماجستير، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 1988.
165. بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012 .
166. جازية كيران: الإغتراب العمالي في منشآت صناعية جزائرية عوامله ونتائجه، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.
167. جهاد بن محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.

168. حمداش نوال: الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية وإستراتيجيات التعامل معه، دكتوراه دولة في علم النفس العمل والتنظيم، معهد علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004.

169. سامي خليل فحجان: التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010.

170. سعيد محمد عبد الله غنام: ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2004.

171. طارق أحمد البركي: الصحافة الإسلامية في الكويت، رسالة مقدمة لنيل ماجستير في الدراسات الإسلامية، كلية الإمام الأوزاعي للدراسات الإسلامية، بيروت، لبنان، 1996.

172. عبد الله بن علي الشهري: العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجالات الخدمات الصحية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.

173. عبد الله عبد العزيز السماري: التوافق المهني وعلاقتة بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، دراسة مقدمة للحصول على درجة ماجستير في العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006.

174. علي بن حمد بن سليمان النوشان: ضغوط العمل وأثرها على عملية إتخاذ القرار رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.
175. علي بن شويل القرني: الإعلام والإحترق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم الإعلام، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.
176. محمد عبيد هاشم الصعب: قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009 .
177. مروان أحمد حويجي: أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.
178. مكناسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.
179. ناصر محمد العديلي: الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري، جامعة همبولت ولاية كاليفورنيا، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1981.

180. نجيب بن عباس الدريوشي: الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم التربية البدنية وعلوم الحركة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005.
181. فواز بن محمد الصويط: الإختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير في علم النفس توجيه تربيوي و مهني، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 2008.
182. فواز بن محمد صالح الشيخ: التوافق المهني والمساندة الإجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربيوي ومهني، قسم علم النفس، كلية الدراسات العليا، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 2009.
183. وليد عبد المحسن الملحم: ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العمال نحو التسرب الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الادارية ، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2007.

#### رابعاً : الوثائق .

184. حزب جبهة التحرير الوطني: الإذاعة الجزائرية في وضعها الإستعمارية ، صحيفة المجاهد، ع137، ديسمبر 1962.
185. جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني، الفصل الخامس، التهيئة العمومية وتطور المنشآت القاعدية، قطاع الإعلام والثقافة، الجزائر، 1986.

خامسا: القوانين.

186. القانون رقم: 82-01 المؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 6 فبراير 1982 المتضمن قانون الإعلام ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع6، السنة 19، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 1982.
187. القانون رقم: 90-07 المؤرخ في 3 أبريل 1990 المتعلق بالإعلام، ع14، الجريدة الرسمية، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر قانون الإعلام 1990، 3 أبريل 1990.
188. القانون العضوي رقم: 12-05 مؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع2، السنة 49، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 15 جانفي 2012.
189. القانون رقم : 14-04 المؤرخ في 3 مارس 2014 المتعلق بالنشاط السمعي البصري، ع16، الجريدة الرسمية، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 3 مارس 2014.
190. مرسوم تنفيذي رقم: 08-140 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1429 الموافق 10 مايو سنة 2008، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 24، سنة 45، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 11 مايو 2008.
191. مرسوم تنفيذي رقم 91-100 المؤرخ في 5 شوال 1411 الموافق 20 أبريل سنة 1991 المتضمن تحويل المؤسسة الوطنية للتلفزيون إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 19، المطبعة الرسمية، بئر مراد رايس، الجزائر، 20 أبريل 1991.

سادسا: الجرائد.

192. جميلة بلقسام: جريدة الشروق اليومي، ع 2921، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، مطبعة الشرق، الجزائر، 02 ماي 2010.
193. زولا سومر: جريدة المساء، يومية جزائريو وطنية، ع 4014، مؤسسة الطباعة للشرق، الجزائر، 3 ماي 2010.
194. سميرة عوام: جريدة الفجر، ع 3215، شركة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 2 ماي 2011 .
195. صالح، م: جريدة الفجر، ع 2912، شركة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 3 ماي 2010 .
196. صونيا تيتوش: جريدة الفجر، ع 3215، شركة الرائد للإعلام، مطبعة الشرق، الجزائر، 02 ماي 2011.
197. كريمة، ب: جريدة الفجر، ع 3217، شركة الرائد للإعلام مطبعة الشرق، الجزائر، 4 ماي 2011.
198. كهبيبة ب ، نزيهة م، رخيلا إ، خميسي : جريدة المقام، ع 85، شركة المقام للإعلام، مطبعة الوسط، الجزائر، 26 جوان 2013.
199. محمد دلومي: الأمة العربية، يومية وطنية جزائرية، مؤسسة lcm للاتصالات، مطبعة الوسط، الجزائر، 20/12/2009.
200. هيام لعيون: جريدة الحوار، يومية إخبارية شاملة، شركة الحوار، مطبعة الوسط، الجزائر، 02 ماي 2009.

المراجع باللغة الأجنبية:

أولا: الفرنسية.

201. Jean Benjamin Stora : Le stress, que sais-je ? Edition Dahleb 2<sup>eme</sup> Ed, Paris, 1993.
202. Norbert Sillamy : Dictionnaire de la Psychologie, Larousse, Paris, 1996.
203. Chalvin Dominique : Faire face aux stress de la vie quotidienne, édition ESF, Paris, 1985.
204. Gayrand henri: la radio diffusion en algérie. In. Cahiers de la radio diffusion n 26 juillet-septemper 1990.
205. Fanon Frantz : sociologie d'une révolution (l'an v de le révolution algérienne), Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque, Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, Site web:(<http://bibliotheque.uqac.ca/>) 1968.
206. Albert Pierre et Le teinturier Christine : Les médias dans le monde, Ellipses, Paris, 1999.
207. Débardeur Alain, Briser les chaînes: une introduction à l'après télévision, Ed la découverte, paris, 1998.
208. Sababagh antonie :la radio Rendez-vous sur les ondes, Gallimarde,1999.
209. Mauriat Caroline : la presse audio visuelle, édit/CFPJ, Paris, 1995.

ثانيا: الإنجليزية.

210. Kasi and Cooper : Stress and health , John Wiley I sons, England, 1987.
211. David Yong et. al : A Study of job stress among university staff in Malaysia, European journal of social science , volume 8 , number 1 , 2009.
212. Herbert and Cohen : Stress and illness, encyclopedia of human, Vol, N4.
213. Clifford christians: et la Media Ethics ,2<sup>nd</sup> Ed, New York, longman, inc, 1987.

214. Seeman.Melvin : on the meaning of alienation am, social R, Vol ,xxx,u ,1959.
215. Kram, K. & Isabella, L. Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development.
216. Demorouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology.2001
217. Goetzel R Z Anderson D R Whitmer R W Ozminkowski R J Dunn R L and Wasserman j 1998 the relationship between modifiable health risks and helath care expenditures . journal of occupational a,d environnemental medicine 40 .
218. Annette Williams job stress jobsatisfaction and intent to leave employment among maternal-child Health Nurses in partial fulfillment of the Requierements for the Degree of master's of science in NURISINGE Marshall University Huntington West Virginia.
219. Magdalena Muszalska Personality and coping with job stress among Hospital Physicians in Poland Departement of psychology Institute of Psychology Kazimierz wielki University in Bydgoszczul .Staffa 1 Bydgoszcz Poland 2006.
- 220.Mohamed kirat the u .s press coverage of the new international information order an ethical approach, revue algerienne de communication(9), 1992,

قائمة الاالحق

## قائمة الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق
1	دليل المقابلة.
2	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين.
3	إستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري.
4	إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.
5	التباين الكلي لإستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري.
6	تباين بنود إستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي الجزائري.
7	توزيع إجابات المحكمين على البنود ومعامل صدق كل بند لإستبيان ضغوط العمل
8	التباين الكلي لإستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.
9	تباين بنود إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.
10	توزيع إجابات المحكمين على البنود ومعامل صدق كل بند لإستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.
11	نتائج الفرضية الإجرائية الأولى.
12	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الأولى.
13	نتائج الفرضية الإجرائية الثانية.
14	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الثانية.
15	نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة.
16	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الثالثة.
17	نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة.
18	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الرابعة.
19	نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة.

20	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الخامسة.
21	نتائج الفرضية الإجرائية العامة
22	حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية العامة.
23	تطور عناوين وسحب الصحافة الوطنية 1988-2008.
24	قانون الإعلام رقم 12-5 المؤرخ في 12 يناير 2012.
25	قانون رقم 14-04 المتعلق بالنشاط السمعي البصري المؤرخ 23 مارس 2014.
26	مرسوم تنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

الملحق رقم (01) دليل المقابلة.

أسئلة المقابلة:

1. هل تشعر بالضغط في العمل؟.
2. ما هي الأسباب التي تؤدي للضغوط في عملك حسب رأيك؟.
3. هل أنت راض عن عملك؟.
4. ما هي أسباب الرضا أو عدم الرضا عن عملك؟.
5. هل تؤثر ضغوط العمل في أدائك للعمل؟.
6. كيف تؤثر ضغوط العمل في أدائك؟.

ملحق رقم (02) قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين.

الرقم	الأستاذ	الرتبة	الجامعة	البلد
1	أ.د البريدي عبد الله	أستاذ التعليم العالي	جامعة القصيم	السعودية
2	أ.د مصطفى عشوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الكويت	الكويت
3	الدكتور سليم قايز قديح	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأزهر -	فلسطين
4	الدكتور بغول زهير	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة سطيف 02	الجزائر
5	الدكتور بوعلي نور الدين	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة سطيف 02	الجزائر
6	الدكتور تغليت صلاح الدين	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة سطيف 02	الجزائر
7	الدكتور خالد عبد السلام	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة سطيف 02	الجزائر
8	الدكتور العدواني خالد مطهر	أستاذ محاضر	جامعة اليمن	الجزائر
9	الدكتور كفان سليم	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة سطيف 02	الجزائر
10	الدكتور ساسي سفيان	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة الطارف	الجزائر
11	الدكتور علي عباس اليوسفي	أستاذ محاضر	جامعة الكوفة	العراق
12	الدكتور رمضان سعيد الحلو	أستاذ محاضر	الجامعة الإسلامية	فلسطين
13	الدكتور جمعة فاروق حلمي فرغلي	أستاذ محاضر	كلية التربية - جامعة نجران	السعودية
14	الدكتور أحمد حسن	أستاذ محاضر	جامعة الملك سعود	السعودية
15	الدكتور وليد المصري	أستاذ محاضر	جامعة الحدود الشمالية	السعودية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أم البواقي

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

الطالب: بحري صابر.

المشرف: الأستاذ الدكتور بوعامر أحمد زين الدين.

إلى الصحافي:

الموضوع : ف/ي الإجابة على الإستبيان.

في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، تحت عنوان " ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري " ، يسرني أن أطلب منكم الإجابة على هذا الاستبيان بدقة، علما أن المعلومات التي ستدلي بها ستبقى في إطار البحث العلمي.

تقبلوا مني فائق عبارات الإحترام والتقدير

تعليمات الاستبيان:

- 1-أجب على كل عبارة واضعا أمامها X.
- 2- ضرورة الإجابة على جميع الأسئلة بدون استثناء.
- 3- نرجوا مساعدتكم بالدقة في إجاباتكم.

## 1- إستبيان ضغوط العمل لدى الصحفي:

الجنس: الخبرة :  
السن:  
الحالة الاجتماعية:  
الشهادة المتحصل عليها:  
هل تشعر بالضغط في العمل بسبب؟.

الرقم	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	التعب جراء كثرة العمل			
2	القلق حينما أتأخر في إنجاز العمل المطلوب مني			
3	الوقت المخصص للعمل مفتوح و مكثف			
4	الحرص على السبق الصحفي			
5	الرقابة المفروضة على عمل الصحفي			
6	العمل الموكل إلي فوق طاقتي			
7	نقص فترات الراحة			
8	توتر أعصابي أثناء العمل			
9	حجم المسؤولية في نقل الخبر			
10	الانشغال بالبحث عن المعلومة			
11	غياب الثقة بين الصحفي و مصدر الخبر			
12	ضغط قاعة التحرير اليومي			
13	المضايقات من طرف مصادر الخبر			
14	سرية المعلومة			
15	مصدقية المعلومة			
16	قلة الأجر مقارنة بقطاعات أخرى مع جهد أكبر			
17	الوشاية داخل العمل			
18	نظام العلاوات و المكافآت غير واضح			
19	مكان العمل الذي أعمل فيه غير مريح			
20	نقص وسائل العمل			
21	ضعف الدفاع الجدي للنقابات عن مصالح الصحفيين			
22	عدم مواكبة الجديد في قطاع الإعلام			
23	خط المؤسسة الإعلامي			
24	أخلاقيات العمل الصحفي			

			تغطية أخبار تتناقض و مبادئي	25
			غياب الحماية القانونية و أنت تؤدي عملك	26
			التعرض للسجن بسبب طبيعة المهنة	27
			التهريب من جهات مجهولة أو معلومة	28
			التعرض للعنف الجسدي أو اللفظي أثناء العمل	29
			تدخل رئيس التحرير في عملي	30
			نقص المعارف و المهارات اللازمة لأدائي عملي	31
			التعارض بين متطلباتي الشخصية ومتطلبات العمل	32
			التعود على القيام بنفس المهام	33
			عدم وضوح طبيعة العمل الموكل إلي	34
			عدم وضوح الأنظمة و التعليمات في المؤسسة	35
			عدم وجود فرص للابتكار	36
			نقص دورات التدريب في العمل	37
			عدم تناسب وظيفتي مع طموحاتي	38
			عدم عدالة نظام الترقية	39
			العمل الحالي غير مضمون	40
			عدم تدريبي على التكنولوجيات الحديثة الخاصة بعملتي	41
			عدم نزاهة تقييم الأداء	42
			الصراع داخل العمل بين الزملاء	43
			الهيكل التنظيمي لا يتسم بالوضوح و الدقة	44
			عدم الاستقرار في العمل	45
			تضاؤل حرية الصحافة	46
			غياب البطاقة الوطنية للصحفيين	47
			سياسة الدولة اتجاه الإعلام	48
			نظرة المجتمع للصحفي	49
			الخلفية السياسية للمؤسسة الإعلامية	50
			المشاكل العائلية جراء العمل	51

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أم البواقي

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

الطالب: بحري صابر.

المشرف: الأستاذ الدكتور بوعامر أحمد زين الدين.

إلى الصحافي:

الموضوع : ف/ي الإجابة على الإستبيان.

في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، تحت عنوان " ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري " ، يسرني أن أطلب منكم الإجابة على هذا الاستبيان بدقة، علما أن المعلومات التي ستدلي بها ستبقى في إطار البحث العلمي.

تقبلوا مني فائق عبارات الإحترام والتقدير

تعليمات الاستبيان:

- 1-أجب على كل عبارة واضعا أمامها X.
- 2- ضرورة الإجابة على جميع الأسئلة بدون استثناء.
- 3- نرجوا مساعدتكم بالدقة في إجاباتكم.

## 2- إستبيان التوافق المهني لدى الصحفي الجزائري.

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	يعتبر الراتب الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي مرضيا لي			
2	تقييم أدائي من طرف رئيسي المباشر مرضي لي.			
3	ثقتي كبيرة في الإدارة التي أعمل بها			
4	أملك كامل الصلاحيات لاتخاذ القرار فيما يخص عملي.			
5	أشعر بالانتماء الوظيفي للمؤسسة التي أعمل بها.			
6	الإدارة توفر لي جميع المعلومات اللازمة للقيام بعملتي على أكمل وجه			
7	عندي ثقة بأن المؤسسة التي اعمل بها تحافظ على الموظفين المتميزين في العمل			
8	تتعامل إدارة المؤسسة التي أعمل بها بعدالة كافية			
9	القرارات التي تتخذ على مستوى عملي تتم بشفافية			
10	أفكاري و آرائي و اقتراحاتي تأخذ يعين الإعتبار من طرف رؤسائي في العمل.			
11	أشارك في دورات تكوينية لزيادة مهاراتي برغبتني			
12	أحظى بالتقدير من طرف زملائي			
13	أهداف المؤسسة و خطتها واضح و مفهوم			
14	الحوافز التي تقدمها مؤسستي مناسبة مقارنة بمؤسسات أخرى			
15	مهامي و مسؤولياتي واضحة و متفق عليها في عقد العمل			
16	مكان العمل الذي أعمل فيه مريح و امن			
17	أعبر عن رأيي بحرية و بدون خوف من رؤسائي			
18	أشعر بالرضا عن التعاون و المودة بين العاملين في المؤسسة			
19	مصادر الخبر متوفرة و يسهل الحصول عليها			
20	طرق الترقية معلنة وموثقة			
21	إمكانية الإبداع في عملي متوفرة			
22	تقوم المؤسسة بتقديم يد المساعدة لي في حالة الظروف الشخصية الطارئة			
23	يتم تزويدي بالتكوين المطلوب لاحتياجاتي الوظيفية			

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	لا أستطيع تقدير مقدار العمل الذي أود القيام به			
2	ليس لدي القدرة على تحديد أهدافي في عملي			
3	لا أستطيع بذل أي جهد للإبداع في عملي.			
4	أعتقد أن عملي لا يساهم في نجاح المؤسسة			
5	نجاحي في العمل من عدمه أمر واحد بالنسبة لي			
6	تزاودني أفكار في ترك عملي و مزاوله مهنة أخرى			
7	من الصعب تحقيق التوازن بين عملي و حياتي.			
8	لا أشترك في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهنتي.			
9	عملي الذي أقوم به غير واضح.			
10	أنا غير ملم بالتطورات الحاصلة في مهنتي			
11	أشعر بالندم لإختيار مهنة الصحافة			
12	العمل الذي أقوم به مفروض علي			
13	أكره عملي بصورة لا شك فيها			
14	ظروف العمل تجعلني أحس بالوحدة			
15	أشعر بالفراغ في مكان العمل			
16	أنا غريب داخل منصب عملي			
17	أحس أنني أعمل مع مجموعة من الغرباء			
18	أنا جسد بلا روح في العمل			
19	بسبب عملي أرغب في اعتزال الناس و العيش وحيدا			
20	أشعر أنني صحفي بلا قيمة			
21	أفضل أن يحكم علي الزملاء و الرؤساء و الجمهور من أن أحكم على نفس			
22	نجاحاتي خارج العمل أكثر منها في العمل			
23	أشعر بعدم تقدير الجمهور لما أقوم به من عمل			

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	أبحث عن عمل آخر يلبي إحتياجاتي			
2	إذا عرض علي عمل أحسن من عملي سأقبل بدون تردد.			
3	القيام بنفس الأعمال يوميا يدفعني للتفكير في تركه			
4	طبيعة تكويني لا تتناسب و طبيعة مهامي.			
5	حينما تواجهني مشاكل في عملي أفكر مغادرة عملي.			
6	لا أطمح للترقية في العمل.			
7	نظام العمل ممل			
8	منصب عملي لا يحسن ظروفي الاجتماعية.			
9	التعامل الدائم مع المسؤولين للحصول على الخبر يشعرني بالملل			
10	مروري بأي أزمة في العمل يؤدي بي إلى عدم القدرة على أداء عملي			
11	أشعر بالتعب حين الاستمرار بالعمل خارج الوقت الرسمي.			
12	الخوف من المخاطر التي تجابهني يجعلني أرتبك في العمل			
13	جل اهتماماتي في الحياة تقع خارج العمل.			
14	الروتين يدفعني للتفكير في تغيير عملي			
15	أود الانتقال من قسمي لقسم آخر			
16	أملك مؤهلات عالية تدفعني للانتقال من مؤسسة لأخرى			
17	لا توجد ضمانات لمستقبلي تجعلني أبقى في هذه المؤسسة			
18	واقع سوق العمل في الجزائر يفرض علي البقاء في هذه المؤسسة			
19	أطمح للعمل في مؤسسة أفضل من مؤسستي			
20	أعمل في هذه المؤسسة لاكتساب الخبرة فقط			
21	أفكر في بدائل متاحة للعمل في مؤسسات أخرى			
22	أتمارض كي أتغيب عن العمل			

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	خلافاتي داخل العمل تعالج بسهولة			
2	أوافق زملائي في الأمور المتعلقة بالعمل			
3	لن أتردد في مساعدة زملائي في أداء أعمالهم			
4	تتسم معاملة الإدارة لي بالعدالة			
5	لا توجد صراعات بيني و بين زملائي في العمل			
6	علاقتي بزملائي تتسم بالاحترام و التقدير			
7	أفضل العمل مع زملائي			
8	رئيسي المباشر في العمل يقدم لي المساعدة كلما احتجت إليها			
9	ليس لدي أي مشاكل مع الزملاء في العمل			
10	الصراع داخل العمل لا يؤثر على أدائي			
11	الإشراف الدقيق في العمل يساعدني على إتقان عملي			
12	ألتزم بالقيام بمختلف الأعمال التي تدخل ضمن صميم عملي			
13	امتثل لمختلف الأوامر و التعليمات داخل العمل حفاظا على علاقاتي في العمل			
14	تعمل الإدارة على حل النزاعات داخل العمل			
15	تعمل الإدارة على رفع الروح المعنوية للصحفيين			
16	توفر الإدارة وسائل اتصال فعالة بين الصحفيين			
17	أتلقى الدعم و التأييد من طرف زملائي			
18	يتفهم زملائي مشاعري و همومي			
19	أعتمد على زملائي في الحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل			
20	ينبهنني زملائي للأخطاء التي أقع فيها			
21	أكون صداقات مع زملائي داخل العمل			
22	أشعر بأهميتي من خلال العمل الذي أقوم به			
23	علاقتي برؤسائي جيدة			

أبدا	أحيانا	دائما	العبارات	الرقم
			أؤمن بجميع أهداف مؤسستي	1
			خط المؤسسة الإعلامي هو خطي.	2
			أقوم بمهامي على أكمل وجه دون تدمير يذكر	3
			لا أتغيب في العمل إلا للضرورة القصوى	4
			أحافظ على أسرار مؤسستي	5
			أدافع عن خيارات مؤسستي أمام الجميع	6
			ألتزم بأخلاق المهنة	7
			أشعر بالرغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة	8
			أشعر بقدر كبير من الانتماء تجاه المؤسسة التي اعلم بها	9
			أشعر بالفخر و الاعتزاز بالعمل في هذه المؤسسة	10
			أعطي هذه المؤسسة أفضل ما عندي من أسلوب في العمل	11
			إنني مهتم جدا بمستقبل هذه المؤسسة	12
			اشعر بالسعادة عند القيام بمهام وظيفتي في المؤسسة	13
			أتأخر بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل إذا اقتضت الضرورة لانجاز عمل دون التطلع للمكافأة	14
			أرى أن قيمي تتماشى مع قيم المؤسسة	15
			أنتقد بجميع الأنظمة المعمول بها في المؤسسة	16
			تضايقتني سلوكيات الزملاء التي تسيء إلى سمعة المؤسسة	17
			أقدم مصلحة المؤسسة على مصلحتي الشخصية	18
			اعتبر عملي في هذه المؤسسة أفضل عمل حصلت عليه	19
			يسعدني أن يعمل أبنائي كصحفيين في هذه المؤسسة	20
			تحرص مؤسستي على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين بها	21
			لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف طارئة	22
			اشعر أن مشاكل هذه المؤسسة هي مشاكلي	23

ملحق رقم (05) يبين التباين الكلي لإستبيان ضغوط العمل.

$(x-x-)^2$	$(x-x-)$	X	الرقم	$(x-x-)^2$	$(x-x-)$	X	الرقم
479.61	21.9	137	<b>6</b>	47.61	6.9	122	<b>1</b>
102.01	-10.1	105	<b>7</b>	228.01	-15.1	100	<b>2</b>
118.81	10.9	126	<b>8</b>	193.21	13.9	129	<b>3</b>
37.21	-6.1	109	<b>9</b>	4.41	-2.1	113	<b>4</b>
171.61	-13.1	102	<b>10</b>	50.41	-7.1	108	<b>5</b>
<b><math>1432.9 = (x-x-)^2 \sum</math></b>				<b><math>1151 = x \sum</math></b>			

ملحق رقم (06) يبين تباين بنود إستبيان ضغوط العمل لدى الصحافي.

$(x-x-)^2$	$(x-x-)$	X	الرقم	$(x-x-)^2$	$(x-x-)$	X	الرقم
0.23	0.48	23	<b>27</b>	18.06	-4.25	18	<b>1</b>
0.27	-0.52	22	<b>28</b>	2.31	-1.52	21	<b>2</b>
0.23	0.48	23	<b>29</b>	18.06	-4.25	18	<b>3</b>
12.11	3.48	26	<b>30</b>	30.03	5.48	28	<b>4</b>
0.23	0.48	23	<b>31</b>	2.19	1.48	24	<b>5</b>
6.35	-2.52	20	<b>32</b>	2.31	-1.25	21	<b>6</b>
0.23	0.48	23	<b>33</b>	18.06	-4.25	18	<b>7</b>
0.27	-0.52	22	<b>34</b>	0.27	-0.52	22	<b>8</b>
2.31	-1.52	21	<b>35</b>	0.23	0.48	23	<b>9</b>
2.31	-1.52	21	<b>36</b>	30.03	5.48	28	<b>10</b>
12.36	-3.52	19	<b>37</b>	6.15	2.48	25	<b>11</b>
2.31	-1.52	21	<b>38</b>	0.27	-0.52	22	<b>12</b>
2.19	1.48	24	<b>39</b>	2.19	1.48	24	<b>13</b>
2.19	1.48	24	<b>40</b>	6.15	2.48	25	<b>14</b>

2.19	1.48	24	<b>41</b>	6.15	2.48	25	<b>15</b>
0.27	-0.52	22	<b>42</b>	2.31	-1.52	21	<b>16</b>
0.23	0.48	23	<b>43</b>	6.15	2.48	25	<b>17</b>
0.27	-0.52	22	<b>44</b>	2.31	-1.52	21	<b>18</b>
0.23	0.48	23	<b>45</b>	6.15	2.48	25	<b>19</b>
2.19	1.48	24	<b>46</b>	2.19	1.48	24	<b>20</b>
2.31	-1.52	21	<b>47</b>	0.23	0.48	23	<b>21</b>
12.39	-3.52	19	<b>48</b>	2.19	1.48	24	<b>22</b>
0.27	-0.52	22	<b>49</b>	0.23	0.48	23	<b>23</b>
2.31	-1.52	21	<b>50</b>	12.11	3.48	26	<b>24</b>
6.15	2.48	25	<b>51</b>	6.15	2.48	25	<b>25</b>
				0.23	0.48	23	<b>26</b>
<b><math>255.11 = (\sum x - x)2</math></b>				<b><math>1149 = \sum x</math></b>			

ملحق رقم (07) يبين توزيع إجابات المحكمين على البنود ومعامل صدق

كل بند لإستبيان ضغوط العمل لدى الصحافي

معامل الصدق	لا يقيس	نعم يقيس	رقم البند	معامل الصدق	لا يقيس	نعم يقيس	رقم البند
0.73	2	13	27	0.86	1	14	1
0.86	1	14	28	1	0	15	2
1	0	15	29	0.6	3	12	3
0.86	1	14	30	0.86	1	14	4
0.86	1	14	31	1	0	15	5
0.86	1	14	32	0.86	1	14	6
0.73	2	13	33	0.73	2	13	7
0.86	1	14	34	0.73	2	13	8
0.73	2	13	35	0.86	1	14	9
0.86	1	14	36	0.86	1	14	10
0.86	1	14	37	0.86	1	14	11
0.86	1	14	38	1	0	15	12
0.73	2	13	39	0.86	1	14	13
0.86	1	14	40	0.73	2	13	14
1	0	15	41	0.86	1	14	15
0.86	1	14	42	0.73	2	13	16
0.86	1	14	43	0.86	1	14	17
0.86	1	14	44	1	0	15	18
1	0	15	45	1	0	15	19
0.73	2	13	46	0.86	1	14	20
0.86	1	14	47	0.86	1	14	21
0.86	1	14	48	0.86	1	14	22
0.86	1	14	49	0.6	3	12	23
0.86	1	14	50	0.86	1	14	24

0.86	1	14	51	1	0	15	25
المجموع = 44.29				0.86	1	14	26

الملحق رقم (08) يبين التباين الكلي لإستبيان التوافق المهني.

(x-x-) <sup>2</sup>	(x-x-)	X	الرقم	(x-x-) <sup>2</sup>	(x-x-)	X	الرقم
6368.04	79.8	319	6	1918.4 4	43.8	283	<b>1</b>
432.64	20.8	260	7	67.24	-8.2	231	<b>2</b>
7.84	2.8	242	8	27.04	-5.2	234	<b>3</b>
0.64	0.8	240	9	262.44	-16.2	223	<b>4</b>
7885.44	88.8	328	10	718.24	26.8	266	<b>5</b>
<b>17688 = (x-x-)<sup>2</sup> ∑</b>				<b>2392 = x ∑</b>			

الملحق رقم (09) يبين تباين بنود إستبيان التوافق المهني.

(x-x-)2	(x-x-)	X	الرقم	(x-x-)2	(x-x-)	X	الرقم
2.04	1.43	25	58	6.60	- 2.57	21	1
12.74	-3.57	20	59	6.60	- 2.57	21	2
0.18	0.43	24	60	6.60	- 2.57	21	3
5.90	2.43	26	61	6.60	- 2.57	21	4
2.46	-1.57	22	62	11.76	3.43	27	5
5.90	2.43	26	63	0.32	- 0.57	23	6
0.32	- 0.57	23	64	0.18	0.43	24	7
6.60	- 2.57	21	65	0.18	0.43	24	8
0.32	- 0.57	23	66	6.60	- 2.57	21	9
0.32	- 0.57	23	67	0.32	- 0.57	23	10
19.62	4.43	28	68	12.74	-3.57	20	11
11.76	3.43	27	69	0.18	0.43	24	12
0.18	0.43	24	70	5.90	2.43	26	13
5.90	2.43	26	71	2.04	1.43	25	14
0.18	0.43	24	72	0.18	0.43	24	15
0.18	0.43	24	73	19.62	4.43	28	16
11.76	3.43	27	74	2.04	1.43	25	17
6.60	- 2.57	21	75	0.18	0.43	24	18

0.32	- 0.57	23	<b>76</b>	12.74	-3.57	20	<b>19</b>
5.90	2.43	26	<b>77</b>	0.18	0.43	24	<b>20</b>
0.18	0.43	24	<b>78</b>	20.88	-4.57	19	<b>21</b>
19.62	4.43	28	<b>79</b>	6.60	- 2.57	21	<b>22</b>
5.90	2.43	26	<b>80</b>	73.44	-8.57	15	<b>23</b>
5.90	2.43	26	<b>81</b>	31.02	-5.57	18	<b>24</b>
0.18	0.43	24	<b>82</b>	31.02	- 5.57	18	<b>25</b>
2.46	-1.75	22	<b>83</b>	12.74	-3.57	20	<b>26</b>
0.32	- 0.57	23	<b>84</b>	6.60	- 2.57	21	<b>27</b>
6.60	- 2.57	21	<b>85</b>	2.46	-1.75	22	<b>28</b>
0.18	0.43	24	<b>86</b>	0.32	- 0.57	23	<b>29</b>
6.60	- 2.57	21	<b>87</b>	12.74	-3.57	20	<b>30</b>
0.32	- 0.57	23	<b>88</b>	12.74	-3.57	20	<b>31</b>
5.90	2.43	26	<b>89</b>	0.32	- 0.57	23	<b>32</b>
2.04	1.43	25	<b>90</b>	12.74	-3.57	20	<b>33</b>
2.04	1.43	25	<b>91</b>	6.60	- 2.57	21	<b>34</b>
11.76	3.43	27	<b>92</b>	2.46	-1.75	22	<b>35</b>
2.04	1.43	25	<b>93</b>	2.46	-1.75	22	<b>36</b>
11.76	3.43	27	<b>94</b>	6.60	- 2.57	21	<b>37</b>
19.62	4.43	28	<b>95</b>	6.60	- 2.57	21	<b>38</b>
19.62	4.43	28	<b>96</b>	0.32	- 0.57	23	<b>39</b>

2.04	1.43	25	<b>97</b>	2.46	-1.75	22	<b>40</b>
19.62	4.43	28	<b>98</b>	5.90	2.43	26	<b>41</b>
5.90	2.43	26	<b>99</b>	0.18	0.43	24	<b>42</b>
5.90	2.43	26	<b>100</b>	6.60	-2.57	21	<b>43</b>
11.76	3.43	27	<b>101</b>	6.60	- 2.57	21	<b>44</b>
19.62	4.43	28	<b>102</b>	6.60	- 2.57	21	<b>45</b>
2.04	1.43	25	<b>103</b>	6.60	- 2.57	21	<b>46</b>
11.76	3.43	27	<b>104</b>	0.32	- 0.57	23	<b>47</b>
5.90	2.43	26	<b>105</b>	12.74	-3.57	20	<b>48</b>
2.04	1.43	25	<b>106</b>	2.04	1.43	25	<b>49</b>
29.48	5.43	29	<b>107</b>	0.32	- 0.57	23	<b>50</b>
5.90	2.43	26	<b>108</b>	2.46	-1.75	22	<b>51</b>
2.04	1.43	25	<b>109</b>	11.76	3.43	27	<b>52</b>
5.90	2.43	26	<b>110</b>	2.04	1.43	25	<b>53</b>
6.60	- 2.57	21	<b>111</b>	6.60	- 2.57	21	<b>54</b>
2.04	1.43	25	<b>112</b>	0.18	0.43	24	<b>55</b>
5.90	2.43	26	<b>113</b>	0.18	0.43	24	<b>56</b>
0.18	0.43	24	<b>114</b>	12.74	-3.57	20	<b>57</b>
<b>973.38 = <math>(x-x-)^2 \Sigma</math></b>				<b>2687 = <math>x \Sigma</math></b>			

الملحق رقم (10) يبين توزيع إجابات المحكمين على البنود و معامل صدق كل بند لإستبيان التوافق المهني لدى الصحفي.

معامل الصدق	لا يقيس	نعم يقيس	رقم البند	معامل الصدق	لا يقيس	نعم يقيس	رقم البند
0.73	2	13	58	1	0	15	1
0.73	2	13	59	1	0	15	2
0.86	1	14	60	1	0	15	3
0.73	2	13	61	1	0	15	4
0.73	2	13	62	0.73	2	13	5
0.86	1	14	63	1	0	15	6
0.73	2	13	64	0.86	1	14	7
0.86	1	14	65	0.73	2	13	8
0.86	1	14	66	0.86	1	14	9
0.73	2	13	67	1	0	15	10
1	0	15	68	0.86	1	14	11
1	0	15	69	1	0	15	12
1	0	15	70	0.73	2	13	13
1	0	15	71	1	0	15	14
1	0	15	72	0.86	1	14	15
0.86	1	14	73	1	0	15	16
1	0	15	74	1	0	15	17
1	0	15	75	1	0	15	18
0.86	1	14	76	0.73	2	13	19
0.86	1	14	77	0.86	1	14	20
1	0	15	78	1	0	15	21
1	0	15	79	1	0	15	22
0.86	1	14	80	1	0	15	23
0.86	1	14	81	0.86	1	41	24
1	0	15	82	1	0	15	25
0.86	1	14	83	0.86	1	14	26
0.86	1	14	84	0.86	1	14	27
0.86	1	14	85	0.86	1	14	28
0.86	1	14	86	0.86	1	14	29
1	0	15	87	0.86	1	14	30
1	0	15	88	0.86	1	14	31

1	0	15	89	1	0	15	32
0.86	1	14	90	1	0	15	33
1	0	15	91	1	0	15	34
1	0	15	92	0.86	1	14	35
0.86	1	14	93	0.86	1	14	36
1	0	15	94	0.86	1	14	37
1	0	15	95	0.73	2	13	38
1	0	15	96	1	0	15	39
1	0	15	97	1	0	15	40
1	0	15	98	1	0	15	41
1	0	15	99	1	0	15	42
1	0	15	100	1	0	15	43
1	0	15	101	0.86	1	14	44
1	0	15	102	1	0	15	45
1	0	15	103	0.86	1	14	46
1	0	15	104	1	0	15	47
1	0	15	105	1	0	15	48
0.86	1	14	106	0.73	2	13	49
1	0	15	107	0.86	1	14	50
1	0	15	108	0.73	2	13	51
1	0	15	109	0.86	1	14	52
0.86	1	14	110	0.86	1	14	53
0.86	1	14	111	0.73	2	13	54
1	0	15	112	0.73	2	13	55
1	0	15	113	0.86	1	14	56
0.86	1	14	114	0.73	2	13	57
<b>المجموع = 104.08</b>							

ملحق رقم (11) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الأولى (فـ01).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س -	درجات الرضا الوظيفي - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	50	5100	10404	2500
2	111	38	4218	12321	1444
3	106	50	5300	11236	2500
4	108	44	4752	11664	1936
5	109	40	4360	11881	1600
6	100	44	4400	10000	1963
7	103	42	4326	10609	1764
8	103	53	5459	10609	2809
9	92	47	4324	8464	2209
10	115	49	5635	13225	2401
11	103	43	4429	10609	1849
12	108	53	5724	11664	2809
13	95	63	5985	9025	3969
14	125	64	8000	15625	4096
15	130	30	3900	16900	900
16	105	49	5145	11025	2401
17	108	53	5724	11664	2809
18	120	40	4800	14400	1600

2116	13924	5428	46	118	19
2601	13225	5865	51	115	20
2704	10201	5252	52	101	21
4356	12769	7458	66	113	22
4761	9025	6555	69	95	23
3844	11664	6696	62	108	24
2209	13225	5405	47	115	25
3721	10609	6283	61	103	26
2809	14400	6360	53	120	27
4225	9604	6370	65	98	28
1764	14161	4998	42	119	29
2209	11664	5076	47	108	30
2601	8281	4641	51	91	31
4225	17161	8515	65	131	32
4096	10609	6592	64	103	33
3025	15876	6930	55	126	34
2809	12769	5989	53	113	35
3364	13689	6786	58	117	36
2401	13456	5684	49	116	37
4356	18225	8910	66	135	38
2304	14400	5760	48	120	39

4761	19600	9660	69	140	40
4761	18769	9453	69	137	41
2916	12100	5940	54	110	42
3364	15625	7250	58	125	43
4096	11236	6784	64	106	44
2916	17689	7182	54	133	45
2809	8649	4929	53	93	46
2401	15876	6174	49	126	47
2401	11664	5292	49	108	48
4489	9801	6633	67	99	49
2704	10404	5304	52	102	50
3721	16384	7808	61	128	51
2401	10201	4949	49	101	52
1600	14161	4760	40	119	53
2209	14400	5640	47	120	54
3969	13456	7308	63	116	55
3481	13225	6785	59	115	56
2500	11236	5300	50	106	57
4225	15625	8125	65	125	58
1764	9604	4116	42	98	59
4096	13456	7424	64	116	60

4489	14400	8040	67	120	61
2601	7396	4386	51	86	62
3364	14884	7076	58	122	63
1521	7396	3354	39	86	64
2116	12769	5198	46	113	65
1681	13924	4838	41	118	66
2304	10609	4944	48	103	67
2500	10609	5150	50	103	68
2401	10609	5047	49	103	69
2704	16641	6708	52	129	70
3481	9801	5841	59	99	71
3721	17424	8052	61	132	72
2209	10609	4841	47	103	73
2025	12996	5130	45	114	74
3969	15625	7875	63	125	75
2704	10000	5200	52	100	76
1521	11025	4095	39	105	77
3136	11236	5936	56	106	78
2809	12769	5989	53	113	79
4356	17161	8646	66	131	80
2116	9409	4462	46	97	81

3025	14884	6710	55	122	82
2809	10000	5300	53	100	83
3025	14161	6545	55	119	84
3969	15376	7812	63	124	85
2601	11449	5457	51	107	86
3025	11664	5940	55	108	87
2209	14400	5640	47	120	88
2500	11236	5300	50	106	89
3969	12996	7182	63	114	90
1600	11881	4360	40	109	91
1225	11881	3815	35	109	92
3481	10404	6018	59	102	93
2401	9604	4802	49	98	94
1225	9025	3325	35	95	95
4096	14641	7744	64	121	96
3364	13456	6728	58	116	97
1849	11025	4515	43	105	98
1444	9604	3724	38	98	99
2116	11449	4922	46	107	100
3249	12996	6498	57	114	101
3025	14641	6655	55	121	102

3844	12321	6882	62	111	103
2601	16641	6579	51	129	104
4356	8836	6204	66	94	105
3249	14161	6783	57	119	106
1849	10816	4472	43	104	107
1600	11025	4200	40	105	108
3136	12544	6272	56	112	109
1764	13456	4872	42	116	110
3600	11664	6480	60	108	111
3025	10000	5500	55	100	112
3969	7744	5544	63	88	113
2025	9216	4320	45	96	114
2916	11881	5886	54	109	115
1849	7396	3698	43	86	116
2916	13225	6210	54	115	117
1681	9025	3895	41	95	118
2601	14161	6069	51	119	119
2401	9025	4655	49	95	120
<b>338960</b>	<b>1480625</b>	<b>698271</b>	<b>6291</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (12) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الأولى.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [n \text{ مج (س ص)} - (\text{مج س})^2] \cdot [n \text{ مج (ص ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

ومنهُ

$$6291 \cdot 13255 - 698271 \cdot 120$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [120(13255)^2 - (1480625)^2] \cdot [6291^2 - (338960)^2]$$

$$83387205 - 83792520$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} (-177675000 - 175695025) \cdot [39576681 - 40675200]$$

$$405315$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [1979975] \cdot [1098519]$$

$$405315$$

$$\text{-----} = r$$

$$1474801.735$$

$$r = 0.27$$

ومنهُ فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الأولى يساوي 0.27

ملحق رقم (13) يبين عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية ( فـ02).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س-	درجات الإغتراب المهني - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	46	4968	10404	2116
2	111	61	6771	12321	3721
3	106	55	5830	11236	3027
4	108	57	6156	11664	3249
5	109	49	5341	11881	2401
6	100	51	5100	10000	2601
7	103	58	5974	10609	3364
8	103	55	5665	10609	3025
9	92	55	5060	8464	3025
10	115	46	5290	13225	2116
11	103	44	4532	10609	1936
12	108	58	6264	11664	3364
13	95	47	4456	9025	2209
14	125	62	7750	15625	3844
15	130	60	7800	16900	3600
16	105	55	5775	11025	3025
17	108	59	6372	11664	3418
18	120	51	6120	14400	2601

3364	13924	6844	58	118	19
3025	13225	6325	55	115	20
2809	10201	5353	53	101	21
3600	12769	6780	60	113	22
2209	9025	4465	47	95	23
2916	11664	5832	54	108	24
3844	13225	7130	62	115	25
2116	10609	4738	46	103	26
4096	14400	7680	64	120	27
2209	9604	4606	47	98	28
3364	14161	6902	58	119	29
2601	11664	5508	51	108	30
3025	8281	5005	55	91	31
3600	17161	7860	60	131	32
2704	10609	5356	52	103	33
3481	15876	7434	59	126	34
4489	12769	7551	67	113	35
3721	13689	7137	61	117	36
3364	13456	6728	58	116	37
4356	18225	8910	66	135	38
2809	14400	6360	53	120	39

4489	19600	9380	67	140	40
3721	18769	8357	61	137	41
4225	12100	7150	65	110	42
2809	15625	6625	53	125	43
3600	11236	6360	60	106	44
3249	17689	7581	57	133	45
3136	8649	5208	56	93	46
4489	15876	8442	67	126	47
3721	11664	6588	61	108	48
1681	9801	4059	41	99	49
4096	10404	6528	64	102	50
3844	16384	7936	62	128	51
2401	10201	4949	49	101	52
3721	14161	7259	61	119	53
3600	14400	7200	60	120	54
3844	13456	7192	62	116	55
1936	13225	5060	44	115	56
1521	11236	4134	39	106	57
3721	15625	7625	61	125	58
2809	9604	5149	53	98	59
2916	13456	6264	54	116	60

4096	14400	7680	64	120	61
2304	7396	4128	48	86	62
3969	14884	7686	63	122	63
3481	7396	5074	59	86	64
2116	12769	5189	46	113	65
3844	13924	7316	62	118	66
2209	10609	4841	47	103	67
3600	10609	6180	60	103	68
3600	10609	6180	60	103	69
1681	16641	5289	41	129	70
2304	9801	4752	48	99	71
3844	17424	8184	62	132	72
3136	10609	5768	56	103	73
3364	12996	6612	58	114	74
3844	15625	7750	62	125	75
2601	10000	5100	51	100	76
2304	11025	5040	48	105	77
3721	11236	6466	61	106	78
3969	12769	7119	63	113	79
3969	17161	8253	63	131	80
3136	9409	5432	56	97	81

3136	14884	6832	56	122	82
2209	10000	4700	47	100	83
2601	14161	6069	51	119	84
3844	15376	7688	62	124	85
3136	11449	5992	56	107	86
4225	11664	7020	65	108	87
4489	14400	8040	67	120	88
2304	11236	5088	48	106	89
3600	12996	6840	60	114	90
2209	11881	5123	47	109	91
3721	11881	6649	61	109	92
4225	10404	6630	65	102	93
3844	9604	6076	62	98	94
2704	9025	4940	52	95	95
3721	14641	7381	61	121	96
3969	13456	7308	63	116	97
3721	11025	6405	61	105	98
2916	9604	5292	54	98	99
2025	11449	4815	45	107	100
3721	12996	6954	61	114	101
2116	14641	5566	46	121	102

3364	12321	6438	58	111	103
2304	16641	6192	48	129	104
3969	8836	5922	63	94	105
2809	14161	6307	53	119	106
2401	10816	5096	49	104	107
3600	11025	6300	60	105	108
2601	12544	5712	51	112	109
2916	13456	6264	54	116	110
2209	11664	5076	47	108	111
2116	10000	4600	46	100	112
4096	7744	5632	64	88	113
2916	9216	5184	54	96	114
4356	11881	7194	66	109	115
1681	7396	3526	41	86	116
3249	13225	6555	57	115	117
3600	9025	5700	60	95	118
4356	14161	7854	66	119	119
3600	9025	5700	60	95	120
<b>381544</b>	<b>1480625</b>	<b>745473</b>	<b>6717</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (14) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الثانية.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

ومنه

$$6717 \cdot 13255 - 745473 \cdot 120$$

$$\text{ر} = \frac{6717 \cdot 13255 - 745473 \cdot 120}{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

$$\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

$$89033835 - 89456760$$

$$\text{ر} = \frac{89033835 - 89456760}{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

$$\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

$$422925$$

$$\text{ر} = \frac{422925}{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

$$\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

$$422925$$

$$\text{ر} = \frac{422925}{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

$$1149356.994$$

$$\text{ومنه ر} = 0.36$$

ومنه فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الثانية يساوي 0.36

ملحق رقم (15) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة (فـ03).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س-	درجات دوران العمل - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	40	4080	10404	1600
2	111	53	5883	12321	2809
3	106	45	4770	11236	2025
4	108	39	4212	11664	1521
5	109	49	5341	11881	2401
6	100	51	5100	10000	2601
7	103	36	3708	10609	1296
8	103	61	6283	10609	3721
9	92	41	3772	8464	1681
10	115	32	3680	13225	1024
11	103	35	3605	10609	1225
12	108	64	6912	11664	4096
13	95	40	3800	9025	1600
14	125	61	7625	15625	3721
15	130	50	6500	16900	2500
16	105	44	4620	11025	1936
17	108	42	4536	11664	1764

1369	14400	4440	37	120	18
2304	13924	5664	48	118	19
2401	13225	5635	49	115	20
2704	10201	5252	52	101	21
2209	12769	5311	47	113	22
1600	9025	3800	40	95	23
1936	11664	4752	44	108	24
2209	13225	5405	47	115	25
3721	10609	6283	61	103	26
2809	14400	6360	53	120	27
4225	9604	6370	65	98	28
1764	14161	4998	42	119	29
2209	11664	5076	47	108	30
2601	8281	4641	51	91	31
2704	17161	6812	52	131	32
1156	10609	3502	34	103	33
3249	15876	7182	57	126	34
3481	12769	6667	59	113	35
3025	13689	6435	55	117	36
2116	13456	5336	46	116	37
3249	18225	7695	57	135	38

3025	14400	6600	55	120	39
3721	19600	8540	61	140	40
2704	18769	7124	52	137	41
2809	12100	5830	53	110	42
2209	15625	5875	47	125	43
3600	11236	6360	60	106	44
2704	17689	6916	52	133	45
2209	8649	4371	47	93	46
3025	15876	6930	55	126	47
3721	11664	6588	61	108	48
2500	9801	4950	50	99	49
2704	10404	5304	52	102	50
3364	16384	7424	58	128	51
2116	10201	4646	46	101	52
1681	14161	4879	41	119	53
1225	14400	4200	35	120	54
900	13456	3480	30	116	55
1849	13225	4945	43	115	56
2500	11236	5300	50	106	57
729	15625	3375	27	125	58
1849	9604	4214	43	98	59

784	13456	3248	28	116	60
676	14400	3120	26	120	61
1849	7396	3698	43	86	62
1024	14884	3904	32	122	63
2025	7396	3870	45	86	64
1444	12769	4294	38	113	65
961	13924	3658	31	118	66
2116	10609	4738	46	103	67
1156	10609	3502	34	103	68
1225	10609	3605	35	103	69
2025	16641	5805	45	129	70
1089	9801	3267	33	99	71
1024	17424	4224	32	132	72
2116	10609	4738	46	103	73
2500	12996	5700	50	114	74
2304	15625	6000	48	125	75
1296	10000	3600	36	100	76
2916	11025	5670	54	105	77
2500	11236	5300	50	106	78
900	12769	3390	30	113	79
1444	17161	4978	38	131	80

1225	9409	3395	35	97	81
961	14884	3782	31	122	82
2704	10000	5200	52	100	83
1444	14161	4522	38	119	84
1600	15376	4960	40	124	85
1296	11449	3852	36	107	86
841	11664	3132	29	108	87
2304	14400	5760	48	120	88
2116	11236	4876	46	106	89
1600	12996	4560	40	114	90
1024	11881	3488	32	109	91
2304	11881	5232	48	109	92
4356	10404	6732	66	102	93
1764	9604	4116	42	98	94
1849	9025	4085	43	95	95
3025	14641	6655	55	121	96
2916	13456	6264	54	116	97
2704	11025	5460	52	105	98
1936	9604	4312	44	98	99
3600	11449	6420	60	107	100
2209	12996	5358	47	114	101

3844	14641	7502	62	121	102
2809	12321	5883	53	111	103
1936	16641	5676	44	129	104
1600	8836	3760	40	94	105
1521	14161	4641	39	119	106
2500	10816	5200	50	104	107
1764	11025	4410	42	105	108
1681	12544	4592	41	112	109
2500	13456	5800	50	116	110
1849	11664	4644	43	108	111
2209	10000	4700	47	100	112
2116	7744	4048	46	88	113
2601	9216	4896	51	96	114
2601	11881	5559	51	109	115
2304	7396	4128	48	86	116
3721	13225	7015	61	115	117
1521	9025	3705	39	95	118
2209	14161	5593	47	119	119
2209	9025	4465	47	95	120
<b>262353</b>	<b>1480625</b>	<b>608581</b>	<b>5503</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (16) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الثالثة.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [n \text{ مج (س ص)} - (\text{مج س})^2] \cdot [n \text{ مج (ص ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

ومنهُ

$$5503 \cdot 13255 - 608581 \cdot 120$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [120(5503) - 262353] \cdot [120(13255) - 1480625]$$

$$72942265 - 73029720$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [175695025 - 177675000] \cdot [30283009 - 31482360]$$

$$87455$$

$$\text{-----} = r$$

$$\text{جذر} [1979975] \cdot [1199351]$$

$$87455$$

$$\text{-----} = r$$

$$1541001.297$$

$$0.056 = r$$

ومنهُ فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الثالثة يساوي 0.056

ملحق رقم (17) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة (فـ04).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س-	درجات علاقات العمل - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	49	4998	10404	2401
2	111	47	5217	12321	2209
3	106	51	5406	11236	2601
4	108	60	6480	11664	3600
5	109	46	5014	11881	2116
6	100	59	5900	10000	3481
7	103	54	5562	10609	2916
8	103	60	6180	10609	3600
9	92	58	5336	8464	3364
10	115	44	5060	13225	1936
11	103	48	4944	10609	2304
12	108	62	6696	11664	3844
13	95	49	4655	9025	2401
14	125	69	8625	15625	4761
15	130	46	5980	16900	2116
16	105	51	5355	11025	2601
17	108	52	5616	11664	2704
18	120	51	6120	14400	2601

1849	13924	5074	43	118	19
2601	13225	5865	51	115	20
4225	10201	6565	65	101	21
3364	12769	6554	58	113	22
4489	9025	6365	67	95	23
2601	11664	5508	51	108	24
3600	13225	6900	60	115	25
2209	10609	4841	47	103	26
3721	14400	7320	61	120	27
4624	9604	6664	68	98	28
2116	14161	5474	46	119	29
3025	11664	5940	55	108	30
2704	8281	4732	52	91	31
3969	17161	8253	63	131	32
3481	10609	6077	59	103	33
2916	15876	6804	54	126	34
3481	12769	6667	59	113	35
4356	13689	7722	66	117	36
3844	13456	7192	62	116	37
4489	18225	9045	67	135	38
2500	14400	6000	50	120	39

4761	19600	9660	69	140	40
4624	18769	9316	68	137	41
3364	12100	6380	58	110	42
3721	15625	7625	61	125	43
3364	11236	6148	58	106	44
2916	17689	7182	54	133	45
4761	8649	6417	69	93	46
2500	15876	6300	50	126	47
3136	11664	6048	56	108	48
4489	9801	6633	67	99	49
1936	10404	4488	44	102	50
3136	16384	7168	56	128	51
2401	10201	4949	49	101	52
2809	14161	6307	53	119	53
3721	14400	7320	61	120	54
4761	13456	8004	69	116	55
2304	13225	5520	48	115	56
2809	11236	5618	53	106	57
4761	15625	8625	69	125	58
3025	9604	5390	55	98	59
1764	13456	4872	42	116	60

4761	14400	8280	69	120	61
4761	7396	5934	69	86	62
4225	14884	7930	65	122	63
2116	7396	3956	46	86	64
2116	12769	5198	46	113	65
3136	13924	6608	56	118	66
2025	10609	4635	45	103	67
3136	10609	5768	56	103	68
3481	10609	6077	59	103	69
2304	16641	6192	48	129	70
2025	9801	4455	45	99	71
4624	17424	8976	68	132	72
3481	10609	6077	59	103	73
3481	12996	6726	59	114	74
3844	15625	7750	62	125	75
2209	10000	4700	47	100	76
2500	11025	5250	50	105	77
4096	11236	6784	64	106	78
3364	12769	6554	58	113	79
3721	17161	7991	61	131	80
3249	9409	5529	57	97	81

4356	14884	8052	66	122	82
3844	10000	6200	62	100	83
4096	14161	7616	64	119	84
3136	15376	6944	56	124	85
4761	11449	7383	69	107	86
3025	11664	5940	55	108	87
2809	14400	6360	53	120	88
3600	11236	6360	60	106	89
2304	12996	5472	48	114	90
1849	11881	4687	43	109	91
2304	11881	5232	48	109	92
4761	10404	7038	69	102	93
4624	9604	6664	68	98	94
2401	9025	4655	49	95	95
3969	14641	7623	63	121	96
3721	13456	7076	61	116	97
2304	11025	5040	48	105	98
2704	9604	5096	52	98	99
2116	11449	4922	46	107	100
1764	12996	4788	42	114	101
3600	14641	7260	60	121	102

3025	12321	6105	55	111	103
2209	16641	6063	47	129	104
3364	8836	5452	58	94	105
4356	14161	7854	66	119	106
4761	10816	7176	69	104	107
2401	11025	5145	49	105	108
3844	12544	6944	62	112	109
3249	13456	6612	57	116	110
4356	11664	7128	66	108	111
3481	10000	5900	59	100	112
2401	7744	4312	49	88	113
3721	9216	5856	61	96	114
2601	11881	5559	51	109	115
1936	7396	3784	44	86	116
3600	13225	6900	60	115	117
3969	9025	5985	63	95	118
2916	14161	6426	54	119	119
2116	9025	4370	46	95	120
<b>387792</b>	<b>1480625</b>	<b>748025</b>	<b>6756</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (18) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الرابعة.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر}[\text{مج(س)} - (\text{مج س})^2] \cdot [\text{إن مج(ص)} - (\text{مج ص})^2]}{\text{و منه}}$$

$$6756 \cdot 13255 - 748025 \cdot 120$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر}[120(13255) - 1480625] \cdot [120(6756) - 387792]}{\text{و منه}}$$

$$89550780 - 89763000$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر}[175695025 - 177675000] \cdot [45643536 - 46535040]}{\text{و منه}}$$

$$212220$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر}[1979975] \cdot [891504]}{212220}$$

$$1328591.597$$

$$\text{ر} = 0.15$$

$$0.15 = \text{ر}$$

$$\text{و منه فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الرابعة يساوي 0.15}$$

ملحق رقم (19) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة ( فـ 05).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س -	درجات الإلتزام التنظيمي - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	59	6018	10404	3481
2	111	53	5883	12321	2809
3	106	53	5618	11236	2809
4	108	42	4536	11664	1764
5	109	46	5014	11881	2116
6	100	44	4400	10000	1936
7	103	53	5459	10609	2809
8	103	59	6077	10609	3481
9	92	63	5796	8464	3969
10	115	42	4830	13225	1764
11	103	54	5562	10609	2916
12	108	61	6588	11664	3721
13	95	59	5605	9025	3481
14	125	66	8250	15625	4356
15	130	40	5200	16900	1600
16	105	61	6405	11025	3721
17	108	49	5292	11664	2401

2401	14400	5880	49	120	18
1849	13924	5074	43	118	19
2209	13225	5405	47	115	20
4356	10201	6666	66	101	21
2209	12769	5311	47	113	22
4761	9025	6555	69	95	23
3844	11664	6696	62	108	24
4096	13225	7360	64	115	25
3721	10609	6283	61	103	26
3249	14400	6840	57	120	27
4761	9604	6762	69	98	28
3364	14161	6902	58	119	29
3969	11664	6804	63	108	30
3025	8281	5005	55	91	31
4356	17161	8646	66	131	32
4096	10609	6592	64	103	33
3136	15876	7056	56	126	34
3844	12769	7006	62	113	35
4489	13689	7839	67	117	36
3364	13456	6728	58	116	37
4761	18225	9315	69	135	38

3600	14400	7200	60	120	39
4761	19600	9660	69	140	40
4761	18769	9453	69	137	41
3844	12100	6820	62	110	42
3969	15625	7875	63	125	43
4356	11236	6996	66	106	44
4761	17689	9177	69	133	45
4624	8649	6324	68	93	46
1936	15876	5544	44	126	47
3600	11664	6480	60	108	48
4356	9801	6534	66	99	49
2209	10404	4794	47	102	50
4096	16384	8192	64	128	51
2209	10201	4747	47	101	52
3249	14161	6783	57	119	53
4356	14400	7920	66	120	54
4624	13456	7888	68	116	55
2209	13225	5405	47	115	56
1849	11236	4558	43	106	57
4761	15625	8625	69	125	58
2704	9604	5096	52	98	59

4761	13456	8004	69	116	60
4624	14400	8160	68	120	61
4761	7396	5934	69	86	62
1612	14884	7564	62	122	63
2809	7396	4558	53	86	64
2209	12769	5311	47	113	65
2116	13924	5428	46	118	66
2209	10609	4841	47	103	67
3364	10609	5974	58	103	68
3600	10609	6180	60	103	69
2704	16641	6708	52	129	70
4356	9801	6534	66	99	71
4489	17424	8844	67	132	72
3600	10609	6180	60	103	73
3364	12996	6612	58	114	74
4096	15625	8000	64	125	75
2025	10000	4500	45	100	76
3136	11025	3136	56	105	77
3249	11236	5936	57	106	78
4356	12769	7458	66	113	79
2116	17161	6026	46	131	80

2916	9409	5238	54	97	81
4225	14884	7930	65	122	82
4096	10000	6400	64	100	83
4225	14161	7735	65	119	84
3721	15376	7564	61	124	85
4761	11449	7383	69	107	86
1600	11664	4320	40	108	87
2401	14400	5880	49	120	88
2704	11236	5512	52	106	89
4096	12996	7296	64	114	90
3249	11881	6213	57	109	91
2304	11881	5232	48	109	92
4761	10404	7038	69	102	93
4225	9604	6370	65	98	94
2601	9025	4845	51	95	95
4225	14641	7865	65	121	96
3025	13456	6380	55	116	97
2401	11025	5145	49	105	98
3136	9604	5488	56	98	99
2116	11449	4922	46	107	100
2809	12996	6042	53	114	101

2704	14641	6292	52	121	102
3364	12321	6438	58	111	103
1849	16641	5547	43	129	104
4761	8836	6486	69	94	105
3721	14161	7259	61	119	106
3136	10816	5824	56	104	107
3481	11025	6195	59	105	108
1849	12544	4816	43	112	109
3249	13456	6612	57	116	110
4489	11664	7236	67	108	111
3364	10000	5800	58	100	112
3969	7744	5544	63	88	113
4761	9216	6624	69	96	114
1849	11881	4687	43	109	115
1764	7396	3612	42	86	116
4225	13225	7475	65	115	117
4356	9025	6270	66	95	118
2916	14161	6426	54	119	119
2209	9025	4465	47	95	120
<b>402997</b>	<b>1480625</b>	<b>759623</b>	<b>6897</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (20) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية الإجرائية الخامسة.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{-----} = r$$

$$\sqrt{[ \text{مج ص} ]^2 - \frac{(\text{مج س})^2}{n}} \cdot \sqrt{[ \text{إن مج ص} ]^2 - \frac{(\text{مج س})^2}{n}}$$

و منه

$$6897 \cdot 13255 - 759623 \cdot 120$$

$$\text{-----} = r$$

$$\sqrt{[13255 \cdot 120 - 1480625] \cdot [6897 \cdot 120 - 402997]}$$

$$91419735 - 91154760$$

$$\text{-----} = r$$

$$\sqrt{[175695025 - 177675000] \cdot [47568609 - 48359640]}$$

$$264975 -$$

$$\text{-----} = r$$

$$\sqrt{[1979975] \cdot [791031]}$$

$$264975 -$$

$$\text{-----} = r$$

$$1251487.756$$

$$-0.21 = r$$

ومنه فإن معامل الارتباط للفرضية الإجرائية الخامسة يساوي 0.27

ملحق رقم (21) يبين نتائج الفرضية العامة (فـ ع).

الصحفيون	درجات ضغوط العمل - س-	درجات التوافق المهني - ص -	س x ص	س2	ص2
1	102	244	24888	10404	59536
2	111	252	27972	12321	63504
3	106	254	26924	11236	64516
4	108	242	26136	11664	58564
5	109	230	25070	11881	52900
6	100	249	24900	10000	62001
7	103	243	25029	10609	59049
8	103	288	29664	10609	82944
9	92	264	24288	8464	69696
10	115	213	24495	13225	45369
11	103	224	23072	10609	50176
12	108	298	32184	11664	88804
13	95	258	24510	9025	66564
14	125	322	40250	15625	103684
15	130	226	29380	16900	51076
16	105	260	27300	11025	67600
17	108	255	27540	11664	65025
18	120	228	27360	14400	51984

56644	13924	28084	238	118	19
64009	13225	29095	253	115	20
72361	10201	27169	269	101	21
90000	12769	33900	300	113	22
81225	9025	27075	285	95	23
75625	11664	29700	275	108	24
76729	13225	31855	277	115	25
73984	10609	28016	272	103	26
90000	14400	36000	300	120	27
91809	9604	29694	303	98	28
55225	14161	27965	235	119	29
69169	11664	28404	263	108	30
69696	8281	24024	264	91	31
93636	17161	40086	306	131	32
74529	10609	28119	273	103	33
78961	15876	35406	281	126	34
90000	12769	33900	300	113	35
94249	13689	35919	307	117	36
74529	13456	31668	273	116	37
105625	18225	43875	325	135	38
70756	14400	31920	266	120	39

112225	19600	46900	335	140	40
101761	18769	43703	319	137	41
85264	12100	32120	292	110	42
79524	15625	35250	282	125	43
94864	11236	32648	308	106	44
81796	17689	38038	286	133	45
85849	8649	27249	293	93	46
70225	15876	33390	265	126	47
82369	11664	30996	287	108	48
84681	9801	28809	291	99	49
67081	10404	26418	259	102	50
90601	16384	38528	301	128	51
57600	10201	24240	240	101	52
63504	14161	29988	252	119	53
72361	14400	32280	269	120	54
85264	13456	33872	292	116	55
58081	13225	27715	241	115	56
55225	11236	24910	235	106	57
84681	15625	36375	291	125	58
60025	9604	24010	245	98	59
66049	13456	29812	257	116	60

86436	14400	35280	294	120	61
78400	7396	24080	280	86	62
78400	14884	34160	280	122	63
58564	7396	20812	242	86	64
49729	12769	25199	223	113	65
55696	13924	27848	236	118	66
54289	10609	23999	233	103	67
66564	10609	26574	258	103	68
69169	10609	27089	263	103	69
56644	16641	30702	238	129	70
63001	9801	24849	251	99	71
84100	17424	38280	290	132	72
71824	10609	27604	268	103	73
72900	12996	30780	270	114	74
89401	15625	37375	299	125	75
53361	10000	23100	231	100	76
61009	11025	25935	247	105	77
82944	11236	30528	288	106	78
72900	12769	30510	270	113	79
75076	17161	35894	274	131	80
61504	9409	24056	248	97	81

74529	14884	33306	273	122	82
77284	10000	27800	278	100	83
74529	14161	32487	273	119	84
79524	15376	34968	282	124	85
78961	11449	30067	281	107	86
59536	11664	26352	244	108	87
69696	14400	31680	264	120	88
65536	11236	27136	256	106	89
75625	12996	31350	275	114	90
47961	11881	23871	219	109	91
57600	11881	26160	240	109	92
107584	10404	33456	328	102	93
81796	9604	28028	286	98	94
52900	9025	21850	230	95	95
94864	14641	37268	308	121	96
84681	13456	33756	291	116	97
64009	11025	26565	253	105	98
59536	9604	23912	244	98	99
59049	11449	26001	243	107	100
67600	12996	29640	260	114	101
75625	14641	33275	275	121	102

81796	12321	31746	286	111	103
54289	16641	30057	233	129	104
87616	8836	27824	296	94	105
76176	14161	32844	276	119	106
71289	10816	27768	267	104	107
62500	11025	26250	250	105	108
64009	12544	28336	253	112	109
67600	13456	30160	260	116	110
80089	11664	30564	283	108	111
70225	10000	26500	265	100	112
81225	7744	25080	285	88	113
78400	9216	26880	280	96	114
70225	11881	28885	265	109	115
47524	7396	18748	218	86	116
88209	13225	34155	297	115	117
72361	9025	25555	269	95	118
73984	14161	32368	272	119	119
62001	9025	23655	249	95	120
<b>8690637</b>	<b>1480625</b>	<b>3561044</b>	<b>32145</b>	<b>13255</b>	<b>المجموع</b>

ملحق رقم (22) يبين حساب معامل الارتباط لبيرسون للفرضية العامة.

$$n \text{ مج (س ص) } - \text{ مج س } \cdot \text{ مج ص}$$

$$\text{ر} = \frac{\text{جذر} [n \text{ مج (س ص)} - (\text{مج س})^2] \cdot [n \text{ مج (ص ص)} - (\text{مج ص})^2]}{\text{جذر} [n \text{ مج (س ص)} - (\text{مج س})^2] \cdot [n \text{ مج (ص ص)} - (\text{مج ص})^2]}$$

$$\text{جذر} [n \text{ مج (س ص)} - (\text{مج س})^2] \cdot [n \text{ مج (ص ص)} - (\text{مج ص})^2]$$

و منه

$$32145 \cdot 13255 - 3561044 \cdot 120$$

$$\text{ر} = \frac{32145 \cdot 13255 - 3561044 \cdot 120}{\text{جذر} [32145 \cdot 13255 - 8690637 \cdot 120] \cdot [13255 \cdot 120 - 1480625]}$$

$$\text{جذر} [32145 \cdot 13255 - 8690637 \cdot 120] \cdot [13255 \cdot 120 - 1480625]$$

$$426081975 - 427325280$$

$$\text{ر} = \frac{426081975 - 427325280}{\text{جذر} [426081975 - 177675000] \cdot [175695025 - 1042876440]}$$

$$\text{جذر} [426081975 - 177675000] \cdot [175695025 - 1042876440]$$

$$1243305$$

$$\text{ر} = \frac{1243305}{\text{جذر} [1243305 \cdot 1979975] \cdot [9575415]}$$

$$\text{جذر} [1243305 \cdot 1979975] \cdot [9575415]$$

$$1243305$$

$$\text{ر} = \frac{1243305}{4354202.833}$$

$$4354202.833$$

$$\text{ر} = 0.28$$

ومنه فإن معامل الارتباط للفرضية العامة يساوي 0.28