

## مورفولوجية مهنة القائم بالاتصال بالمؤسسة الإعلامية الجزائرية

## دراسة ميدانية بإذاعة عنابة المحلية

**Morphology of communicator's profession in the Algerian media organization  
a field study on Annaba's local Radio**أسامة العايش<sup>1</sup>

جامعة صالح بونيندر قسنطينة 3

مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة

Oussamalaiche1@gmail.com

جمال العيفة

جامعة باجي مختار عنابة

laifadjamel71@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2019/12/16 القبول 2020/09/29 النشر على الخط 2021/01/30

Received 16/12/2019 Accepted 29/09/2020 Published online 30/01/2021

**ملخص:**

يظهر أنه هناك نقصا كبيرا في الدراسات التي تناولت محيط عمل القائم بالاتصال ومهنته، رغم الضرورة القصوى التي تستدعي الاهتمام بالعنصر الأول الذي وضعه "هارولد لازويل Harold lazwel" في نموذج. لتأتي هذه الدراسة التي هدفت للتعرف على الخصائص المورفولوجية (للقائمين بالاتصال والمؤسسة) المهيكلة للعمل السمعى بأحد المؤسسات الإذاعية الجزائرية والمتمثلة في إذاعة "عنابة المحلية". وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- ✓ الكشف عن مورفولوجية القائمين بالاتصال في إذاعة عنابة وتحديد أبرز خصائصهم البيانات الشخصية بتعمق (سن، جنس...) والمهنية (الخبرة...) فضلا عن مؤهلاتهم العلمية، حالتهم الاجتماعية وأهدافهم ومعرفة أبرز الروابط العلائقية بين تلك المتغيرات.
- ✓ افتقاد الإذاعة للفكر المؤسساتي التنظيمي وهيكلية مسبقة وتخطيط دقيق ومحكم يحدد السياسات المسطرة ويصمم هوية القائمين بالاتصال في غرف الأخبار ويفصل الخطوات والإجراءات التي تخدم أهدافهم.
- ✓ اختلاف بين الجنسين (ذكر وأنثى) في مدى توافقتهم مع مؤسستهم الإذاعية وتطلعاتهم ورغباتهم الشخصية والمهنية.

**الكلمات المفتاحية:** مورفولوجيا، القائم بالاتصال، المؤسسات الإذاعية، الفكر المؤسساتي.

**Abstract:**

It seems that there is a great lack of studies concerning mediators and their field, despite the value of the significant incentive to the first element established by "Harold LASSWELL" in his model. This is why this study try to discover the morphological characters of communication officer within one of the radio companies in Algeria which is the regional radio of ANNABA. The main results of this work are: The study realized that radio has a fuzzy organization and it suffers from several constraints: the absence of a well-defined pre-planning, poor positioning of workers. A clear distinction between sexes about their personal and professional aspirations.

**Keywords:** Morphology, communication officer, radio company.

## 1. مقدمة :

إن الظاهرة الاجتماعية تتأثر (بنية ودلالة ووظيفة) بأشكال التجمعات الإنسانية أو البشرية التي ترسم ملامحها وصورتها، ومن ثم يحيلنا هذا الشكل وبنياته وصورته على ما يسمى بالمورفولوجيا، التي تعرض لها "دور كهانم" في العلوم الإنسانية والاجتماعية وتناولها على أنها عبارة عن طريقة توزيع الأشخاص والأشياء في مكان أو فضاء ما، كما تحدث "ابن خلدون" على بنية المجتمعات عند تعرضه لكيفية نشأة المدن والتجمعات الإنسانية وكان يقصد بها مورفولوجية أية بيئة أو مكان ينشط فيه البشر.<sup>1</sup> فبالرغم من التعقيدات التي تتناول موضوع الإنسان، يدرس الباحث في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية المورفولوجيا من خلال التركيز على الجنس الغالب، السن الطاعني، العدد، كيفية توزيع الأفراد، نسبة الشبان مقارنة بنسبة الشيوخ ونسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث. وبالتالي تدرس المورفولوجيا في فهم طبيعة المؤسسات الاجتماعية: شكلها، تنظيمها، ترتيبها، توزيعها وموقعها وتفسير الظواهر وتأويلها.

لذلك فإن فهم الظاهرة الاتصالية لما تحمله من أهمية، تقودنا إلى ضرورة فتح نافذة من نوافذ البحث العلمي والتركيز على جانب (التنظيم المهني) يغفله الباحثين عادة من بين مجموعة الظواهر المرتبطة بالإعلام، الذي أصبح يشكل سلطة وهيمنة كبيرتين في مجتمعاتنا، انطلاقاً من الجمهور أو المستقبل الذي أصبح يقدر هذه الوسيلة ويعتمد عليها كمصدر أساسي للحصول على المعلومات. فمن هنا زاد عبء ومسؤولية وسائل الإعلام والقائمين عليها اتجاه الجمهور الذي من شأنه أصبح يطالب بمزيد من الاحترافية، والموضوعية، ومنه يتوجب على وسائل الإعلام ضرورة تنظيم مهنتها وإعادة النظر في مورفولوجيتها التي تساعدها على العمل اليومي بإتقان.

وانطلاقاً من ذلك، تم توزيع هذا البحث إلى إطارين أساسيين وهما الإطار المنهجي والإطار التطبيقي، وقمنا بالاستغناء عن الإطار النظري لغزارة الدراسة تطبيقياً وكون الموضوع استطلاعي، لذلك فضلنا الاعتماد على بعض الأدبيات النظرية لتفسير النتائج الميدانية.

## 2. الإطار المنهجي:

## 1.2 الإشكالية:

إن الإعلام في جانبه الشكلي هو عبارة عن مؤسسة ووسيلة تضع العالم بين أيدي المتلقي لذلك له قانونه الخاص، عرف من جهة بموقعه الذي يحوزه في العالم ومن جهة أخرى بالجذب والنفوذ اللذان يمتلكهما، لأنه يستقي مواضيعه من العوالم المصغرة الأخرى على حد قول "بيار بورديو P. BOURDIEU"<sup>2</sup>. فالإذاعة اليوم، تحظى باهتمام كبير من قبل الجمهور تعمل داخل سوق وسائل الإعلام المتنوع لذلك تحتاج إلى جهدا من قبل فريق عمل كبير يتفاعل داخل أقسام التحرير. وأن ما يحدث داخل القاعات المكونة للإذاعة ومعرفة خصوصية تنظيمها قد يفهم من خلال توضيح مورفولوجيتها المتمثلة في تشكيلة وتركيبه البناء الداخلي للمؤسسة، من تنظيم الأقسام وتوصيف المهام والوظائف للعاملين، والتي كلها تساهم في إنتاج مضمون مقبول يلي رغبات الجمهور.

وقد جرت محاولات متكررة في الجزائر منذ استرجاع السيادة على الإذاعة والتلفزيون في تحسين الأداء الإذاعي، كالتنوع في لغات البث ومحتوياتها والتوظيف المكثف وإنشاء إذاعات محلية عبر كافة التراب الوطني. صحيح أن التمويل هو عنصر ضروري لقيام نظامها الداخلي لأن معظم أعضائها

<sup>1</sup> علي عبد الواحد وافي، علم الاجتماع، ط9، نخضة مصر، القاهرة، 2004، ص.73.

<sup>2</sup> P. BOURDIEU, **On TELEVISION**, Translated by Priscilla Parkhurst Ferguson, The New Press, New York, 1998, p.39.

يسعون إلى الحصول على المال، لكن إذا ما نظرنا إلى ملكية وسائل الإعلام الجزائرية فإنها تعود للدولة\* وهذا يعني أن التمويل وتحقيق الربح لا يعتبران عائق أمام تنظيم المهنة وتطوير هياكلها مقابل الشكوك التي تعيشها المؤسسات الإعلامية حول مستقبلها في ظل التطور الخطير لوسائل إعلامية جديدة وتهديداتها.

وسجل نقص معلوماتي ملحوظ لدى دراسي الإعلام والمهتمين فيما يتعلق بطرق هيكل المؤسسات الإعلامية التي توضح مكوناتها وسبل العمل بها، بالنظر إلى ما تشهده السوق الإعلامية الجزائرية من تعدد في الإذاعات المحلية الناشطة عبر كل ولايات الوطن والتي تقدر بـ55 إذاعة، من بينها إذاعة عنابة التي بالرغم من أنها تحتل مراتب متقدمة في نسب الاستماع منذ سنة 2017، إلا أنها تعاني من بعض المشاكل المتعلقة بقاعاتها التحريرية (خاصة الأخبار والإنتاج) بالإضافة إلى تصاعد النقاش حول تحديد هوية (Profile) القائمين بالاتصال.

وبما أن الإشكال يتعلق بهندسة القائمين بالاتصال ومؤسستهم التي قد تؤثر في المحتوى الذي تصنعه الإذاعة وعملها وقلّة الدراسات التي تتناول تشكيلة الإذاعات ودراسة أهمية الأشخاص المكلفين بإنتاج المعلومة، أردنا دراسة بنية وتشكيلة إذاعة عنابة. وعليه يمكننا طرح التساؤل التالي:

### ماهي الخصائص المورفولوجية لمهنة القائمين بالاتصال في إذاعة عنابة المحلية؟

ويتمخض عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي خصائص البشرية للقائمين بالاتصال في إذاعة عنابة المحلية؟
- ما هي الخصائص التنظيمية لإذاعة عنابة المحلية؟
- ما مدى توافق خصائص القائمين بالاتصال مع مؤسستهم الإذاعية؟

### 2.2 أهداف الدراسة:

تطمح هذه الدراسة للوصول إلى أهداف التالية:

- ✓ تقديم معلومات حول طريقة العمل بالإذاعة أثناء إنتاج المعلومة.
- ✓ تقديم معلومات عن تنوع التنظيم المؤسسي للإذاعة والكشف عن خصوصية تنظيمها.
- ✓ الكشف عن مختلف الأقسام والمصالح التي تحتوي عليها الإذاعة وطريقة تكيفها لدور أو وظيفة تساعدها على خلق التميز.
- ✓ معرفة آراء العاملين بإذاعة عنابة ونظرتهم حول النشاطات التي يمارسونها وأوضاعهم المهنية.

### 3.2 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الضرورة القصوى الذي بات يشهدها حقل الإعلام فيما يتعلق بتنظيم هذه المهنة في الجزائر، خاصة إذا تعلق الأمر بالجانب البشري الذي يسير العملية الاتصالية برمتها خاصة إشكاليات التخصص والتدريب وهوية القائم بالاتصال، والجانب التنظيمي الذي يهيكل الشكل العام لبيئة العمل الداخلية والخارجية والتي تنعكس من قريب أو من بعيد على طبيعة التحرير وصناعة الرسالة.

\* عرض موقع [freedomhouse.org](http://freedomhouse.org) الأميركي المتخصص في أبحاث حرية الصحافة في دول العالم، أن الجزائر في سنة 2015 تصنف ضمن الدول التي تحتوي على إعلام غير حر وذلك لغياب القطاع الخاص المرخص له بالعمل وملكية الدولة لمختلف وسائل الإعلام التي تبث من داخل الجزائر.

## 4.2 تحديد المفاهيم:

(أ) المورفولوجيا: لغة: مصطلح المورفولوجيا Morphology، مشتق من الأصل الإغريقي Morphe وتعني البنية أو الشكل أو الهيئة أو الحالة والتي تدل على دراسة الشكل Forma/Shape<sup>1</sup>. تنقسم كلمة Morphologie إلى وحدتين Morpho: Morpho-logie يتعلق بالشكل وLog: أي المعرفة والعلوم. إذن، كلمة المورفولوجيا تعني علم الأشكال<sup>2</sup>.

(ب) اصطلاحاً: يعرف "مارسيل موس M. MAUSS" المورفولوجيا بأنها وصف وتشريح المجتمعات والبحث عن طريقة تنظيم مثلي من أجل تطورها<sup>3</sup>. كما أن المورفولوجيا هي عبارة عن بنية وتركيبية نظام برمجي أو آلي، وهي علم التشكل والتشريح<sup>4</sup>.

(ت) إجرائياً: المورفولوجيا في هذه الدراسة تعني دراسة بنية وتشكيلية المؤسسة الإذاعية من جهتين: أولاً: البشرية والمتمثلة في تركيبة القائمين بالاتصال (سمائهم السويديجغرافية) وموقعهم في قاعات التحرير ناهيك عن تسلسلهم الهرمي بالإذاعة بالإضافة إلى توصيف كل عامل للمهمة الموكلة له. ثانياً: التنظيمية تشمل توزيع الأقسام، المصالح ووضوح الهيكل التنظيمي الداخلي.

## 1) القائم بالاتصال:

(أ) إجرائياً: يتجسد القائم بالاتصال في هذه الدراسة في كل عامل بالإذاعة الذي له علاقة مباشرة من جهة بإنتاج المعلومة ومن جهة أخرى بالجمهور كالصحفيين والمنشطين والمذيعين، وغير مباشرة كالأشخاص الذين يمتلكون قرار تمرير أي معلومة للجمهور كالمهندسين، المخرجين، المنتجين.

## 2) المؤسسة الإذاعية المحلية:

(أ) إجرائياً: هي الهيئة أو المنظمة التي تقوم بالإنتاج الإذاعي من برامج وأخبار عن طريق فريق عمل يتفاعل داخل نظام مفتوح والمتمثل في هذه الدراسة في إذاعة عناية المحلية.

## 5.2 أدوات جمع البيانات:

(أ) الملاحظة: استخدمنا الملاحظة البسيطة بدءاً من استطلاع الباحث لميدان الدراسة إذ لاحظ بنية الإذاعة وشكلها الداخلي والخارجي والتركيبية الداخلية من أقسام ومصالح وطريقة هيكلية العمال. كما استعمل الباحث الملاحظة أثناء توزيعه للاستمارة ساعدته في رؤية القائمين بالاتصال أثناء تفاعلهم داخل أقسام التحرير وردود أفعالهم عند إجاباتهم.

(ب) الاستبيان: الاستبيان هو الأداة الأساسية في هذه الدراسة حيث ساعد الباحث في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المبحوثين في الوقت المتاح، إذ قام الباحث بتحضير الاستمارة شكلاً ومضموناً تضمنت مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة. وقد تمكن الباحث من دفع القائمين بالاتصال للإجابة عن أسئلة الاستبيان المقدر بـ 27 سؤال من أجل الوصول إلى إجابات موضوعية ولو نسبياً عن كافة الأسئلة التي طرحها المدرجة ضمن المحاور الثلاث المشار إليها في الإشكالية.

<sup>1</sup> عثمان محمد غنيم، "التحليل المورفولوجي: تطبيق على حوادث المرور في المدن"، جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الثالث، العدد الأول، فيفري 2011، ص. 87.

<sup>2</sup> جبور عبد النور، أ.ك عبد النور عواد، معجم مزدوج عربي فرنسي/فرنسي عربي، دار العلم للملايين، بيروت، 2009، ص. 685.

<sup>3</sup> جان فرانسوا دورتيه (إشراف)، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، ط1، كلمة/ مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009، ص ص. 522-523.

<sup>4</sup> محمود أحمد حمدان، قاموس درا العلم الهندسي الشامل إنكليزي عربي، دار العلم للملايين، بيروت، 2008، ص. 694.

ت) **المقابلة:** استعملنا المقابلة شبه موجهة في هذا البحث من خلال توظيفها في جمع بيانات حول الإذاعة، هيكلتها، طريقة عملها ومختلف الجوانب التنظيمية. تضمنت المقابلة 6 أسئلة طرحها الباحث على مدير الإذاعة والإداريين، إذ أبرزوا تعاونهم مع الباحث استخلص من خلالها طرق العمل في الإذاعة وكافة الخصائص المورفولوجية المكونة للإذاعة.

**6.2 منهج الدراسة:** موضوع دراستنا هذه من موضوعات الدراسات الوصفية التي تعتمد على أسلوب المسح المتعلقة بالمؤسسات الإعلامية ومورفولوجيتها مما تطلب استعمال المنهج الوصفي وأسلوب المسح بالعينة لما لديهما من إجراءات تسمح بمعرفة تشكيلة وتركيبية الإذاعة الداخلية. وإن استعملنا للمنهج الوصفي وأسلوب المسح يعود إلى طبيعة الدراسة والهدف منها كما هو موضح في الإشكالية، وللوصول لإجابات على أهداف بحثه التمس الباحث بأن المسح بالعينة هو الأنسب.

**7.2 عينة الدراسة:** قمنا باختيار عينة قصدية في هذه الدراسة المتمثلة في إذاعة عناية المحلية وتمثلت في العدد الكلي للقائمين بالاتصال المقدرين بـ 30 مفردة بما أننا انتهجنا أسلوب المسح بالعينة. وتعددت أسباب اختيارنا للعينة القصدية انطلاقاً من أن دراسة التنظيمات الإعلامية لا يمكن أن يكون بشكل عشوائي كما أن مجتمع البحث صغير، من ناحية أخرى الوظائف ومورفولوجيا المؤسسة تتجسد فيها مقومات الموضوع المختار ناهيك عن قدرة الباحث وإمكانية دخوله للمؤسسة وقربه المكاني شجعه على دراستها. وتجدد الإشارة أننا قمنا بتجميع 26 استمارة، إذ أن 4 أربع مفردات كانوا في عطلة لم نتمكن من الوصول إليهم، وأثناء قراءتنا الأولية للاستمارات قررنا إلغاء استمارتين لعدم إجابة الباحثين على كل الأسئلة خاصة التي تجيب عن أسئلتنا. وعليه قمنا بتفريغ وتحليل 24 استمارة كميًا وكيفيًا.

### 3. الإطار التطبيقي:

في هذا الإطار سوف يتم عرض نتائج الدراسة الميدانية التي هدفت للتعرف على الخصائص المورفولوجية لمهنة القائمين بالاتصال في إذاعة عناية المحلية، بالاعتماد على المحاور الواردة في تساؤلات الدراسة وأهدافها.

#### 1.3 عرض نتائج الخصائص البشرية للقائمين بالاتصال في إذاعة عناية:

(1) الجنس:

#### جدول 1: يبين تكرارات متغير الجنس في الإذاعة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
37,50%	09	ذكر
62,50%	15	أنثى
100%	24	المجموع

يعد جنس القائمين بالاتصال في الواقع أحد المداخل المهمة في الدراسات الحديثة المتعلقة بدراسة المؤسسات الإعلامية كونها ترتبط وتبرز العديد من الجوانب التي تتعدى النظرة العامة لتركيبية الساحة الإعلامية من الجنسين إلى تأثيرات كل جنس في تنظيم المؤسسة الإعلامية، إدارتها وسيرها والتأثيرات حتى أيضا في صناعة الرسالة الإعلامية.<sup>1</sup> إذ يوضح الجدول أعلاه توزيع العينة البالغ عددها 24 حسب الجنس، فقد مست الدراسة 15 مفردة من الإناث اللاتي يمثلن نسبة 62,50% متجاوزة نسبة الذكور الذين سجلوا فقط 37,50% بـ 9 مفردات من مجموع القائمين بالاتصال.

<sup>1</sup> B. DAMIAN-GAILLARD, G. FRISQUE, E. SAITTA, "Le journalisme au prisme du genre", Revue Questions de Communication, N°15, 2009, p.175.

كذلك يعتبر الجنس أهم عنصر يدرسه علم المورفولوجيا وكما أشارنا في مقدمة هذه الدراسة بما أنها تساعدنا على معرفة تفوق جنس ما في التنظيمات نلاحظ من خلال الجدول أعلاه تفوق الجنس الأنثوي بإذاعة عنابة ويمكن تفسير تفوق الإناث في الإذاعة لكثرة عدد الطالبات الحاملات للشهادات العليا والمتخرجات من معاهد متخصصة وافتتان نسبة مهمة منهن بالمهنة، كذلك قدرة العديد من الإناث على الكتابة والإبداع والوصول بسلاسة أكبر إلى مصادر المعلومات فسهولة التحرير والتفنن تظل أسهل عند الإناث منها عند الذكور<sup>1</sup>.

وفي الواقع فإن التوجه لتأنيث المهنة ليس خصوصية جزائرية بل واقع صار يفرض نفسه في الكثير من الدول، ما حرك العديد من الدراسات حول الموضوع لعل أبرزها تلك التي أنجزها "اريك نوفو" "E. Neveu" والتي تساءل فيها عن تأثيرات تأنيث الصحافة الفرنسية. وبطبيعة الحال فإن تأنيث المهنة وتفوق عدد الإناث في إذاعة عنابة لا يلغي ولا يقلل من مكانة الرجل بل تعددت الأسباب يقول مدير إذاعة عنابة الجهوية "إن انفتاح المجتمع العنابي على هذا الجنس، دفعنا لإعادة النظر في بنية مؤسستنا واعتمادنا على الأنثى هو لامتلاكها خصائص متعددة كالصوت الجميل والحميمي الذي يساعد على جلب أكبر عدد ممكن من المستمعين<sup>2</sup>". ناهيك عن مجهودات الدولة الجزائرية في تحسين وضع المرأة ودفعها للمشاركة في الأنشطة الاتصالية بنسبة 31,1% ومشاركتها في مجال الإعلام بنسبة 14,3% خلال سنة 2008.<sup>3</sup>

(2) العمر:

جدول 2: يبين متغير السن حسب جنس القائمين بالاتصال

الجنس	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
35-20	4	44,45%	8	53,33%
51-36	3	33,33%	7	46,66%
52 فأكثر	2	22,22%	-	-
المجموع	09	100%	15	100%

ينبغي بداية التأكيد على أهمية السن في دراسة مورفولوجية القائم بالاتصال، وهو ما أوجد العديد من الدراسات ذات صلة بذلك كالدراسات التي قام بها "دومنيك مارشوتي D. Marchetti" سواء تلك المتعلقة بالتركيز على التطورات في التغطية الإعلامية حسب الأجيال بالتركيز على سنهم، أو تلك التي سعت لفهم التغيرات الحاصلة في مجال توظيف الصحفيين وتحليل التحولات المورفولوجية لتركيبية الصحفيين الحاصلين على البطاقة الصحافية في 1999 ومقارنتها بالفترة الممتدة بين 1990 و 1998 ودراسات أخرى خاصة بدخول واندماج فئات الشباب في مهنة الإعلام.<sup>4</sup> أما بخصوص الدراسة الحالية فإننا نلاحظ من خلال الجدول (2) أن الفئة العمرية الغالبة التي حصلت على أكبر نسبة عند الجنسين بإذاعة

<sup>1</sup> بلقاسم بن روان، "واقع الأنشطة الاتصالية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"، منظمة المرأة العربية، ص.4. تم الاسترداد من

<http://www.arabwomenorg.org/Content/surveystudies/algeriacommunications.pdf>

<sup>2</sup> مقابلة مع مدير إذاعة عنابة ملوك عبد الحميد، يوم 2018/12/12، على الساعة 17:10، مكتب المدير، إذاعة عنابة، الجزائر.

<sup>3</sup> جمال عبد ربه الزعنانين، تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الاتصال، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2009، ص.117.

<sup>4</sup> D. MARCHETTI, D. RUELLAN, **Devenir journalistes : Sociologie d'entrée sur le marché du travail**, La Documentation française, Paris, 2001.

عناية هي الفئة الشبابية 20-35 حيث قدرت عند الإناث بـ 53,33% تلتها فئة ما بين 36-51 بنسبة 46,66% في حين أنه لا تجود أية من القوائم بالاتصال يفوق سنهن الخمسين سنة وهذا راجع إلى طبيعة العمل الإذاعي الذي يحتاج للتفرغ التام والجهد الجسماني والنفسي وبما أن المرأة خاصة المتزوجة التزاماتها الاجتماعية والمهنية تؤثر فيها نفسيا وجسميا وبالتالي فكريا، فأغلبهن يتوقفن عن العمل الإذاعي في سن مبكر. خلافا عن الذكور الذين أجابوا بنسبة 22,22% على آخر فئة 52 فأكثر ونسبة 33,33% على فئة ما بين 36-51 لكن تبقى أعلى نسبة 44,45% هي للفئة الأولى أي الفئة الشبابية التي طغت على الإذاعة. الأمر الذي يمكنه أن يفسر كافة هذه المعطيات هو أن الشباب يضفي ديناميكية ونشاط وحيوية على العمل الإعلامي بالمؤسسة خصوصا أنهم يملكون في الكثير من الأحيان استعدادا ودافعا أكبر للعمل (الحاجة لبناء مستقبلهم وتكوين ذواتهم من جوانب اقتصادية كالراتب والسكن، اجتماعية كالمكانة الاجتماعية)، هذا كان وقد أشارت المدرسة الفرنسية أن الإعلام الفرنسي عندما بدأ في إنعاش المهنة توجه نحو توظيف فئة الشباب على غرار مختلف المؤسسات العالمية.

### 3) المستوى التعليمي:

#### جدول 3: يبين تكرارات المؤهل العلمي للقائمين بالاتصال حسب الجنس

الجنس المستوى	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
ديبلوم مهني	-	-	-	-
ليسانس	5	55,56%	13	86,67%
مهندس	4	44,44%	-	-
ماستر	-	-	2	13,33%
ماجستير	-	-	-	-
دكتوراه	-	-	-	-
المجموع	09	100%	15	100%

يبين الجدول بالأعلى أن كل المبحوثين ذكورا و إناثا يمتلكون مؤهل علمي جامعي متحصلين على شهادة الليسانس كلاسيك التي أخذت أكبر نسبة عند الإناث 86,67% والذكور أيضا بنسبة 55,56% تلتها مباشرة عند نفس الجنس نسبة الذكور المهندسين 44,44% في حين يوجد بعض الإناث من تحصلن على شهادة الماستر بأقل نسبة 13,33% وهذا راجع إلى التأخر في إدراج نظام ال ل م د (LMD) بالجزائر ونقص ثقة الإذاعة في الطاقات التي تتخرج من هذا النظام من منطلق أن المتخرجين المحدد مكونين نظريا فقط ويفتقرون للجانب التطبيقي الذي يخولهم لممارسة وظيفة الإعلام باحتراف<sup>1</sup>.

لكن تعد هذه النتائج إيجابية في تقديرنا كون الإذاعة تعتمد على طاقات بشرية شبابية متخرجة من الجامعة وحاصلة على الشهادة وكفاءات مؤهلة لمزاولة العمل الإعلامي الذي يعد عملا استثنائيا وحساسا من شأنه أن يرقى بالمجتمع ويخدمه ففي حال ما توفر العكس قد يسيء إليه. كما يمكن ملاحظة من خلال نفس الجدول أن شهادات الهندسة هي الأكثر حصولا من قبل الذكور في حين أن الإناث يتوجهن إلى التخصصات التي تقدم شهادة الليسانس وهذا ما سوف نكتشفه في المتغير الموالي.

<sup>1</sup> مقابلة مع المكلف بالإدارة والمالية بإذاعة عنابة، يوم 20/12/2018، على الساعة 10 صباحا.

(4) التخصص:

جدول 4: يبين التخصص الأكاديمي للقائمين بالاتصال حسب الجنس

التخصص	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
اتصال تنظيمي	-	-	4	26,67%
صحافة مكتوبة	-	-	-	-
سمعي بصري	2	22,22%	1	6,66%
تخصص أدبي آخر	1	11,11%	8	53,34%
تخصص علمي	6	66,67%	2	13,33%
المجموع	09	100%	15	100%

يظهر الجدول (4) تخصص الباحثين في إذاعة عنابة حيث سجلت أعلى نسبة في فئة التخصص العلمي عند الذكور بنسبة 66,67% والمتمثل في الإلكترونيك والإعلام الآلي وهذا ما تأكده معظم الدراسات والأبحاث عن التعليم مشيرين إلى أن الذكور يميلون إلى التخصصات العلمية أكثر من الإناث اللواتي يخترن التخصصات الأدبية، ولقد أكدت لنا نفس الشيء هذه الدراسة كذلك من خلال ما أسفر عنه الجدول أعلاه حيث جاءت ثاني نسبة لدى الإناث المقدرة بـ 53,34% بأن تخصصاتهم أدبية متمثلة في الحقوق والعلوم السياسية وبالنسبة للواتي لهن تخصص علمي قدرت نسبتهم بـ 13,33% وانحصر هذا التخصص العلمي في الإعلام الآلي، ليأتي بعدها عند هذا الجنس تخصص اتصال تنظيمي بنسبة 26,67% والسمعي البصري بأقل نسبة 6,66% وهذا الأخير حصل عند الذكور على نسبة 22,22% كما نجد أن التخصص الأدبي نال 11,11% ولعل هذا يرجع إلى نقص توجه الذكور إلى مثل هذه التخصصات.

ونلاحظ أن تخصص الإعلام والاتصال في الإذاعة مازال لم يحض باهتمام كبير عند التوظيف بالرغم من أن العمل الإذاعي يحتاج إلى هذا النوع من التخصصات الذي يساعد على إتقان العمل وأداءه باحترافية أكثر من الأشخاص الآتين من غير التخصص، ورغم توفر عدد معتبر من خريجي أقسام الإعلام والاتصال إلا أن توظيفهم وتمثيلهم في المهنة يعد ضعيفا إلى حد كبير وهو ما يفتح المجال أمام العديد من التساؤلات بعضها موضوعي يتعلق بنوعية التكوين، والبعض الآخر ذاتي يرتبط بطريقة اختيار القائمين بالاتصال أي الاعتماد على العلاقات الشخصية وإهمال جانب التأهيل في ظل تداخل التخصصات.

ومن الواضح أن نسبة القائمين بالاتصال القادمين من تخصصات أخرى أكبر ويمكن حتى اعتبارهم "دخلاء" على مهنة الإعلام حيث ينبغي في هذا الإطار الإشارة إلى أن مهنة الإعلام تستقطب شرائح واسعة من المجتمع وأن الشهادة لا تكفي لوحدها لتحديد مدى ملائمة أي شخص للمهنة، فبالنسبة لنا امتلاك شهادة في تخصص علوم الإعلام والاتصال يعني امتلاك تكوين قاعدي وأساس أولي لا بد منه، خصوصا في ظل غياب معاهد ومراكز متخصصة في تكوين إعلاميين ميدانيا وتقديم مكافآت معترف بها كما هو موجود في الكثير من الدول الأخرى. إذ يسمح هذا التكوين الأساسي للإعلاميين بالتهيئة المهنية والتوعية بأهميتها وتوسيع آفاقهم ونظرتهم للعمل الإعلامي وقدراتهم على التطوير والإبداع. في المقابل

تغيب عن القادمين من تخصصات أخرى هذه الميزات فتعلمهم للمهنة يطغى عليه أكثر العادة التي تقتل الإبداع غالبا وتحد من القدرة على التطوير وتعكس نوع وسوء التحكم في وقت بات فيه مستوى التكوين محددًا لتنافسية المؤسسات.<sup>1</sup>

### 5) التدريب في وسائل الإعلام قبل التنصيب في الإذاعة:

جدول 05: يبين التدريب في وسائل الإعلام قبل تنصيب القائمين بالاتصال في الإذاعة

التدريب القبلي	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	02	%22,22	03	%20
لا	07	%77,78	12	%80
المجموع	09	%100	15	%100

يظهر من خلال الجدول (05) أن معظم القائمين بالاتصال في الإذاعة لم يتدربوا قبل دخولهم للإذاعة حيث سجلت أكبر نسبة 80% عند الإناث و 77,78% عند الذكور وقد أجاب هذا الأخير بنسبة ضئيلة 22,22% والإناث ب 20% على أنهم تدربوا قبل تنصيبهم في الإذاعة، و يمكن تفسير هذا الفرق الواضح بين الذين تدربوا والذين لم يتحصلوا على تدريب، بأن الجامعات لا تقوم بتدريب طلبتها أثناء التكوين الأكاديمي بالإضافة إلى أنه من الصعب على الطلبة الدخول للمؤسسات الإعلامية خاصة في السنوات الأولى من تخرجهم التي تحتاج إلى طرق عديدة (كالعلاقات الشخصية) لدخولها أو الحصول على تدريب ميداني بالإضافة أنه هناك مؤسسات خاصة تفرض مبالغ مالية كبيرة من أجل التدريب في مجال السمع البصري مثل مؤسسة "أكسيلونس" التي تدرب لمدة 3 أيام بمبلغ 30 ألف دينار جزائري.

### 2.3 عرض النتائج المتعلقة بالخصائص التنظيمية لإذاعة عنابة المحلية:

#### 6) التدرج في الوظيفة:

جدول 06: يبين تدرج القائمين بالاتصال في وظيفتهم

التدرج	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	03	%33,33	12	%80
لا	06	%66,67	03	%20
المجموع	09	%100	15	%100

توصلت الدراسة عبر الجدول أعلاه إلى أنه هناك تدرجا في الوظائف المشغولة من طرف عدد من القائمين بالاتصال في الإذاعة الذي يأخذ المنحى التصاعدي خاصة الإناث تمثلت كالتالي: من محققة إلى محررة محققة، منشطة رئيسية إلى منشطة مصممة، مكلفة بالدراسات إلى رئيسة مصلحة الإدارة، مساعدة مخرج إلى مخرجة، مخرجة إلى مخرجة رئيسية، منشطة إلى منشطة رئيسية. أما الذكور تمثل في الواقع شغل لمناصب المسؤولية: مهندس صوتي إلى رئيس مصلحة الهندسة، صحفي إلى مدير أخبار إلى مدير إذاعة فرييس تحرير، ملحق تجاري إلى مدير أعمال فمكلف بالإشهار.

<sup>1</sup> B .BOUKHEROUF, Perception de la formation et de la construction de compétence dans les entreprises publiques Algériennes : Illusion à partir du cas Algérien Telecom, Sonelagz et Soidal, Mémoire en vue d'obtention d'un diplôme de Magister en Sciences de gestion, Option gestion des entreprises, Université Mouloud Memmeri Tizi-Ouzou, 2011-2012, p.21.

فعلى مستوى الإذاعة نلاحظ أن التدرج الوظيفي للقائمين بالاتصال، أغلبية الذكور لم يتم تدرجهم في الوظيفة بنسبة 66,67% في حين قدرت نسبة الذين تدرجوا بـ 33,33% فقط. أما الإناث فإنهن الأكثر تدرجا قدرت نسبتهم بـ 80%، في حين اللاتي لم يتدرجن نسبتهم قدرت بـ 20%. وتجدر الإشارة أن هذا التسلسل الهرمي للإناث ليس تدرجا لمنصب مختلف أو أعلى بل هو لنفس المنصب بوظائف إضافية ومختلفة تساهم في الترقية والزيادة في الأجر. ومن الواضح بالنظر إلى تدرج القائمين بالاتصال في الوظائف داخل الإذاعة الذي يأخذ شكل المنحى التصاعدي أن فرص التقدم بما مفتوح إلى حد كبير أمامهم ويبقى المجال مفسوحا أمامهم لفرض أنفسهم وإبراز إمكانياتهم. كما يظهر نوع من التداول على السلطة بإذاعة عنابة سعيا لتوجيه القائمين بالاتصال إلى ما يخدم المؤسسة والاستثمار في إمكانياتهم سواء باقتراح ضمهم إلى أقسام أخرى أرفع شأنًا من وجهة نظر القائمين بالاتصال والمؤسسة أو اقتراحهم لشغل مناصب المسؤولية بالإذاعة.

### 7) تقييم توزيع المهام بالإذاعة:

جدول 07: يعبر عن رأي القائمين بالاتصال في توزيع المهام بالإذاعة وفقا للجنس

الجنس	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	06	66,67%	03	20%
لا	03	33,33%	12	80%
المجموع	09	100%	15	100%

تفاوتت تقديرات الباحثين في تحديد مدى دقة توزيع المهام على المستخدمين لكن نلاحظ من خلال الجدول (07) أن أكبر نسبة عبر عنها القائمون بالاتصال في إذاعة عنابة، هي أن تحديد وتوزيع المهام يتم بطريقة دقيقة بـ 66,67% عند الذكور ونسبة 20% عند الإناث في حين هذا الأخير نفى ذلك بنسبة 80% و الذكور بنسبة وهي 33,33%.

من خلال هذه النسب، الواضح أن التداخل موجود ويحصل في العديد من المرات ويصل إلى درجة تكرار العمل مرتين أو حتى عدم القيام بالعمل تماما لأن كل مستخدم يظن أن العمل أنجز من جهة أخرى، ويعني ذلك وجود خلل حقيقي في التنظيم وخصوصا الاتصال بين المستخدمين. فغالبية المستخدمين لا يدركون ما يجدر القيام به بالدقة المطلوبة ويعتمدون على حدسهم، وهو ما يعكس ضعفا في التواصل والتنسيق ووجود حواجز بين المستخدمين والمسؤولين الأمر الذي يزيد من دور الصدفة في نجاح المهام وتفتح المجال للتأويلات والتكهنات عوض وضوح المهام، علما أن الوظائف بعناوينها تحدد من الإذاعة المركزية وترسل مباشرة إلى الإذاعات الجهوية دون تحديد هوية القائم بالوظيفة حيث قل ما تتدخل في تحديد المهام إلا في حالات استثنائية.

### 8) احترام التسلسل الوظيفي:

جدول 08: يوضح فرض التسلسل الوظيفي على القائمين بالاتصال في الإذاعة

الجنس	ذكر		أنثى	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	09	100%	14	93,34%
لا	-	-	01	06,66%
المجموع	09	100%	15	100%

يرى 100% من الذكور أن الإذاعة تفرض على القائمين بالاتصال احترام التسلسل الوظيفي و93,34% من الإناث نفس الشيء، بينما سجلت عندهن نسبة ضئيلة جدا 06.66% عبرت على أن الإذاعة لا تفرض عليهن هذا التسلسل وهذه النسبة الضئيلة تقودنا إلى تفسير بأن تعامل المسؤولين مع الجنسين في حرية تولي منصب معين تحكمها العلاقات الشخصية.<sup>1</sup>

وإنه من الواضح أن التسلسل والهيكلة الوظيفية هي أمور تنظيمية أكثر منها حقائق ميدانية تطبيقية، ففي الممارسة تطبيق إذاعة عنابة ما هو مبرمج من الإذاعة المركزية وما يجب أن يكون وتروض للحاجات المخطط لها من قبل التي ترسل من الإذاعة الأم والتي لا تسمح للإذاعة الجهوية بالتصرف في الأمور الآتية العملية التنظيمية.<sup>2</sup> حيث تبتعد عن الإدارة الغير رسمية في التواصل وتعتمد على المركزية وعلاقة الإدارة الرسمية التي تضبط كل العمل الإذاعي وبذلك فرض الإذاعة إتباع تسلسل هرمي مركزي يقيد حريات القائمين بالاتصال ويكبح طموحاتهم في تعلم وظائف غير الوظيفة التي يشتغلونها مما يسبب خلل قد يكمن من جهة إما في التنظيم المركزي الذي لا يتماشى مع الاحتياجات اليومية والمهنية فيحتاج بالتالي للتغيير والتنقيح. ومن جهة أخرى أن المستخدمين وهو الأرجح يهملون التنظيم فيخلون بأهدافه ومقاصده دون وعي منهم ويحصلون نتائج ذلك تدريجيا في جوانب أخرى، فالانحراف يبدأ محدودا ثم يتسع

يتسع تدريجيا ويوسع من نطاقه لذلك نجد الإذاعة تفرض على القائمين بالاتصال احترام التسلسل الوظيفي.

### 3.3 النتائج المتعلقة بمدى توافق واقع القائمين بالاتصال مع مؤسستهم الإعلامية.

#### 09) تلاؤم العمل مع التطلعات المهنية:

جدول 09: يحدد مدى تلاؤم العمل مع التطلعات المهنية حسب الجنس

العمل/التطلعات	الجنس	
	ذكر	أنثى
ملائم	تكرار 07 نسبة 77,78%	تكرار 03 نسبة 20%
غير ملائم	تكرار 02 نسبة 22,22%	تكرار 12 نسبة 80%
المجموع	تكرار 09 نسبة 100%	تكرار 15 نسبة 100%

تعكس نسب هذا الجدول العديد من الحقائق أولاها يتعلق بالاستقرار الوظيفي، فالفرد الذي لا يتلاءم عمله مع تطلعاته الشخصية والمهنية فهو في حالة استعداد لمغادرة المؤسسة إذا حصل على فرصة أفضل وهو على الأرجح ينظر إلى المؤسسة التي يعمل بها على أنها مرحلة أو معبر نحو تحقيق تطلعاته المهنية التي ربما ستكون في مكان آخر. وتعد نسبة 80% عند الإناث نسبة عالية جدا ومرتفعة فعدم تلاءم تطلعاتهم المهنية يهدد الإذاعة بفقد عدد كبير من مستخدميها وكوادرها الذين يعرفون عملهم وتمرنوا عليه ربما لسنوات، فبعد اتكال المؤسسة عليهم يغادرونها في أوج عطائهم خاصة عندما انفتح مجال السمع البصري في الجزائر الذي سيحقق حلم الإناث بأن يصبحن مقدمات نشرة أو منشطات برامج. وحتى في حال بقاء المستخدمين في مواقعهم بالإذاعة نظرا لعدم تواجد فرص وإمكانية لبلوغ تطلعاتهم المهنية فإن الحافز في التحكم في المهنة والعطاء لها يكون أقل، الأمر الذي يؤثر في روح المبادرة وبذل الجهد في التكوين والعمل وتوجيه التفكير والجهد إلى مكان آخر (البنزسة مثلا).

ولذلك نجد أن "دوغلاس ماك كريفر" (M. G. Douglas) و "برنارد" (Bernard) يؤكدان أن أهداف المؤسسة لن تتحقق في حال لم تحقق أهداف العاملين فيها، وهو ما يجلبنا على نظرية Y التي تعتبر أن المؤسسة التي لا تأخذ بعين الاعتبار أهداف ودوافع مستخدميها هي مؤسسة سيئة،

<sup>1</sup> تصريح مخرجة ز. ف بإذاعة عنابة المحلية، يوم 2018/12/12، على الساعة 14:00. قاعة تحرير إذاعة عنابة، الجزائر.

<sup>2</sup> مقابلة مع مدير إذاعة عنابة ملوك عبد الحميد، يوم 2018/12/12، على الساعة 10:17، مكتب المدير، إذاعة عنابة، الجزائر.

فمبدأ النظرية يسعى لبلوغ الاندماج بين المؤسسة ومستخدميها من خلال خلق الشروط التي تمكن المستخدمين من تحقيق أهدافهم الشخصية وتوجيهها لخدمة المؤسسة وتحقيق نجاحها.<sup>1</sup>

### (10) مساهمة الإذاعة في راحة القائمين بالاتصال:

جدول 10: يبين مدى مساهمة الإذاعة في راحة القائمين بالاتصال

الجنس		ذكر						أنثى					
		شكل الإذاعة والتواصل في قاعات التحرير		اعتماد المؤسسة على نظام للمكافآت		التضحية بالعطلة		شكل الإذاعة والتواصل في قاعات التحرير		اعتماد المؤسسة على نظام للمكافآت		التضحية بالعطلة	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
نعم	09	100	03	33,33	08	88,8	08	13	86,6	04	26,66	12	80
لا	-	-	06	66,67	01	11,1	01	02	13,3	11	73,34	03	20
المجموع	09	100	09	100	09	100	09	15	100	15	100	15	100

يوضح الجدول (10) مدى مساهمة الإذاعة في راحة عاملها حيث عبر الذكور بأكثر نسبة وهي 100% والإناث بنسبة 86,67% على أن شكل الإذاعة الحالي يساعد على تواصلهم داخل قاعات التحرير خاصة بعد إعادة ترميم إذاعة عنابة في السنوات الأخيرة، في حين عبر الإناث بنسبة 13,33% بأن شكلها لا يساعد بعد على التواصل. وقد أجمع كل من الذكور بنسبة 66,67% والإناث بنسبة 73,34% على أن الإذاعة لا تعتمد على نظام المكافآت من أجل تشجيعهم على العمل، كما عبر الذكور بنسبة 33,33% والإناث 26,66% بأن الإذاعة تكافئهم من أجل تقديم الأفضل، وهنا نقف عند تفسير قائم على أنه هناك تمييز بين العاملين في الإذاعة أثناء مجازاتهم بالنظر كما يوضح الجدول إلى أن أكبر نسبة 88,89% لدى الذكور و80% إناث عبروا على إمكانية تضحيتهم بالعطلة، وعبرت الإناث بنسبة 20% والذكور بنسب ضئيلة 11,11% على عدم قدرتهم على التضحية فجل القائمين بالاتصال على ما يبدو يدركون أن تضرر المؤسسة سينعكس عليهم بشكل أو بآخر لذلك فهم مستعدون للتضحية (بعطلتهم ووقتهم...). كما يمكن القول أن العمل الإذاعي والإعلامي عموماً يقتضي التضحية بالعطلة بسبب التدفق الهائل للأخبار يوميا ففي كل ثانية الآلاف من الأحداث تقع، وقد تكون هذه الأخيرة مصيرية تعتبر بالنسبة للإعلامي (الذي يجد نفسه في الميدان بدون أن يشعر) مادة "قنبلة" المصطلح المتداول في قاعات التحرير. وتعتمد الإذاعة على نظام للمكافآت غير المعلن يستفيد منه إلا القلة القليلة وبطريقة سرية، في حين تحرم الأغلبية منها لغياب المعلومات حول المكافآت، ولهذا السبب لا يطمح القائمون بالاتصال لتقدم جديدا أو إضافة في ظل سرية الحافز. وعلى العموم يظهر أن الحافز الذي تحدث عنه "كروت لوين" K. Lwin وأهميته في دفع العامل نحو الاجتهاد وتقديم مردود جيد وبذل المزيد قصد الحصول على مكافآت ضئيلة جدا في إذاعة عنابة، لكنه غير منعدم وهو ما يجعلنا أيضا نشير إلى ما ذهب إليه "علي السلمي" بأن الحوافز والمكافآت واحدة هي مثيرات تحرك السلوك وتساعد على توجيه الأداء حين يصبح الحصول على الحوافز مهما بالنسبة للفرد العامل،<sup>2</sup> وما دام بذل الجهد للحصول على المكافآت ضئيلة فإن المكافأة كأحد الآليات المهمة للتحفيز تبقى غير فعالة.

<sup>1</sup> Chantal BUSSENAULT, Martine PRETET, **Organisation et Gestion de l'entreprise : Direction de l'entreprise et diagnostic**, Vuibert, Paris, 1998, p.29.

<sup>2</sup> علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب، القاهرة، 1992، ص.209.

## 11) تأثير العوامل الفيزيولوجية للقائمين بالاتصال في عملهم بالإذاعة:

جدول 11: يوضح تأثير العوامل الفيزيولوجية للقائمين بالاتصال في عملهم

أنثى		ذكر				الجنس الأعباء	تأثير العوامل
المهام تتطلب بنية قوية		المهام تتطلب بنية قوية		المهام تتطلب بنية قوية			
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار
40	06	60	09	33,33	03	-	-
60	09	20	03	22,22	02	77,78	07
-	-	20	03	44,46	04	22,22	02
100	15	100	15	100	09	100	09

يبين الجدول (11) مدى تأثير بعض العوامل الفيزيولوجية للقائمين بالاتصال عند الجنسين في عملهم بالإذاعة،

ويتضح أنه هناك اختلاف في نسبة تأثيرها عند الذكر والأنثى حيث سجلت أعلى نسبة عند الذكور 77,78% بأن المهام التي تتطلب بنية قوية وجهود تؤثر نوعا ما في عملهم، وقال البعض بنسبة 22,22% أنها لا تؤثر. عكس البنات اللواتي أجبن بنسبة 60% على أن هذا العامل يؤثر كثيرا في حين تعادلت فئة تؤثر نوعا ما ولا تؤثر عند الإناث بنسبة 20%. أما عن العمل الليلي بالإذاعة فقد سجلت أعلى نسبة في فئة أنه يؤثر نوعا ما عند الإناث 60%، تليها نسبة 44,46% عند الذكور الذين أجابوا بأن هذا العامل لا يؤثر، بعدها نسبة 40% لدى الإناث حيث عبرن على أن العمل الليلي في الإذاعة يؤثر عليهن كثيرا وهذا منطقي لالتزامهن بالأمور المنزلية والعائلة خلافا عند الذكور الذين أجابوا بنسبة 33,33% على أنه يؤثر كثيرا و22,22% أجابوا بأن العمل الليلي يؤثر نوعا ما.

## 4. خاتمة:

في خاتمة هذه الدراسة سنقوم بمناقشة النتائج العامة للدراسة التي توصلت إليها:

## 1) النتائج المتعلقة بمورفولوجية القائم بالاتصال:

-تحتوي الإذاعة على تشكيلة غير متوازنة من الذكور والإناث: أظهرت نتائج التحليل أن الإناث يكتسحن قطاع الإعلام حيث تفوقن على الذكور بإذاعة عنابة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود تشكيلة متوازنة من الشباب والشابات: بينت النتائج أن الفئة العمرية الغالبة هي (من 20 إلى 35) لكل من الجنسين أي الفئة الشبابية وهذه الفترة العمرية هي مرحلة النضج التي تجعل القائم بالاتصال أكثر تمكنا في أدائه وعمله.

-تبين أن معظم القائمين بالاتصال ذكورا وإناثا متزوجين مما يجعلهم أقل تفرغا للعمل الإعلامي وظهر أن معظم

القائمين بالاتصال قريبين من مقر الإذاعة، مما يعني أن الإذاعة تتوجه نحو توظيف أشخاص أكثر قربا منها وهذا يرجع إلى ما يطرحه هذا العمل من ضروريات كالتواجد في الوقت المناسب والتغطية الحصرية للأحداث التي تتعذر على شخص بعيد عن الإذاعة تحقيقها.

-تبين أنه هناك مزيج من التخصصات الجامعية غالبيتها خارج حقل علوم الإعلام والاتصال.

- أشارت الدراسة إلى أن الذكور والإناث يختلفان في اختيار التخصص الجامعي إذ أن معظم الذكور في الإذاعة تخرجوا من تخصصات علمية الإلكترونية والإعلام الآلي، بينما الإناث فتخصصاتهم أدبية تمثلت في الحقوق والعلوم السياسية، ويبقى تخصص الإعلام والاتصال آخر اهتمام الإذاعة أثناء التوظيف لنقص ثققتها في النظام الجديد LMD الذي يتخرج الطلبة منه.<sup>1</sup>

-توصلت الدراسة إلى أن الإذاعة تعتمد في التوظيف على العلاقات الشخصية والشهادة في التوظيف، علما أنها استخدمت سابقا الطرق الآتية: المسابقة، المتعاونين والمأجورين بالقطعة، عقود ما قبل التشغيل والإدماج.

## 2) النتائج المتعلقة بالتنظيم الهيكلي للإذاعة:

-توصلت الدراسة أن الإذاعة لا تمتلك هيكل تنظيمي رسمي يوضح تشكيلتها وبنيتها الداخلية إذ تعمل جاهدا منذ جانفي 2016 على رسم مخطط يبين تنظيمها بحيث نجد مدير تحته رؤساء مصالح وأقسام، علما أنه سابقا كان العمل ضمينا يخلو من التنظيم: مدير تحته كل العمال أي معادلة  $20+1 = 20$  مدير + 20 عشرون عاملا.

-وجدت الدراسة أن الإذاعة عناية تمتلك هيكلية إدارية تحريرية يمكن وصفها بالردئية للعديد من الأسباب، فهي لا تعتمد على تقنيات تنظيمية تخدم مصالحها واحتياجاتها، لذلك تفقد قدرة المحافظة على هرمية السلطة والقيادة التي تتدرج من مدير الإذاعة الذي يجوز كل السلطات باتجاه طبقة ثانية من المسؤولين، كل حسب نطاق إشرافه. كما أن تحديد الأقسام والمصالح والوحدات الفرعية ينطلق من تجميع الأعمال ليس حسب التخصص بل حسب الوظائف الموجودة وبالتالي لا توجد أسس واضحة تجمع الجهود وتحدد المهام.

-اتضح من خلال الدراسة أن الإذاعة تحوز على تنظيم غير رسمي وهو نتيجة تكاد تكون حتمية عن تداخل مستويات الهيكل التنظيمي، بحيث أوجد هذا التعدد ممارسات نفعية آتيا وغير سليمة عمليا ومسببة للنزاعات مستقبليا.

-تبين أنه هناك انعدام في احترام التسلسل الهرمي والإداري الذي يحقق كما سبق الإشارة مصلحة آتية كونه يسهل الاتصال ويساعد في كسب الوقت، لكنه يخلق مشاكل مستقبلية جراء التعدي على سلطات أعلى وتجاوز صلاحيتهم ما يضعف من قدرتهم على متابعة العمل ويخلق فوضى وتداخل ونزاعات مهنية.

-توصلت الدراسة إلى أنه هناك شمولية في العمل داخل إذاعة عناية والتشكيلة (EFFECTIF) قليلة جدا. كما أنه هناك نقص كبير في انتظام قاعات الإذاعة التحريرية (خاصة الأخبار والإنتاج) بالإضافة إلى عدم وجود هوية (Profile) مهنية خاصة بالقائمين بالاتصال.

-بينت الدراسة أنه هناك مناصب شغل بدون تحديد صفة الأشخاص الذين سوف يقومون بهذه الوظيفة أي غياب للهوية المهنية، فعموما يقومون الذكور بوظيفة الهندسة بينما الإناث بالإخراج والتنشيط.

-حصلت الدراسة على المسميات الوظيفية التي تحوي عليها إذاعة عناية التالية: محرر محقق، صحفي، صحفي محرر، منشط، منشط مصمم، مخرج، مخرج رئيسي، مهندس صوت، مكلف بالإشهار، رئيس تحرير، رئيس مصلحة الهندسة، رئيس مصلحة الإدارة والمالية.

-استنتجنا أن إذاعة عناية تفتقر للوظائف المتخصصة (سكرتار التحرير، مراسل صحفي، صحفي السياسة، صحفي الاقتصاد، صحفي الدين، العلاقات العامة، الموارد البشرية) وبعض المناصب العليا كالمنتج.

<sup>1</sup> مقابلة مع مدير إذاعة عناية ملوك عبد الحميد، يوم 2018/12/12، على الساعة 10:17، مكتب المدير، إذاعة عناية، الجزائر.

-نقص كبير في الإنتاج داخل الإذاعة بسبب تبعيتها للإذاعة المركزية فهي التي تملئها ما الذي يبيث وما الذي لا يبيث بالإضافة إلى ملكيتها للدولة التي تتكفل بعملية الإنتاج إذا اقتضى الأمر ذلك.

-توصنا إلى أنه هناك توقع سيئ للقائمين بالاتصال في وظائفهم فعمليا هناك تداخل في المهام حيث يقوم المهندس بعمل المخرج والمخرج بعمل المنشط ورئيس التحرير بتقديم نشرة أخبار الصحفي، بغرض تعويض عامل ومد جميل لآخر يعمل في مناصب أخرى خارج الإذاعة.

### 3) مدى توافق واقع القائمين بالاتصال مع مؤسستهم الإعلامية:

-توصلت الدراسة إلى أن إذاعة عنابة الجهوية تفرض على القائمين بالاتصال احترام التسلسل الوظيفي وإتباعه، لكن لما يكون هناك تجاوزات فإنها لم تحدد أضرار كل تجاوز أو تعدي، بل تحاول تسوية الأوضاع بطرق مرنة تحكمها العلاقات الشخصية بالدرجة الأولى.

-تقسيم العمل في الإذاعة وتوزيعه على العمال بالأقسام غامض وغير محدد بطريقة شفافة كما أن المهام توزع بدون ملائمة العمل للمؤهل العملي (أكثر من 93% من الإناث لا يتلاءم مؤهلهم العملي مع الوظيفة التي يشغلونها).

-شكل الإذاعة يعيق عمل القائمين بالاتصال داخل قاعات التحرير الذين يلقون صعوبات التواصل والتحرير بسبب ضيق المكان وصعوبة التسجيل.

- وجود للمكافآت في الإذاعة كعامل تحفيزي لكن تقدم بطريقة مستترة حسب طبيعة العلاقة مع المدير.

-أظهرت الدراسة بأن الإذاعة لا تعتمد على نظام للمكافآت ولا تدفع مستحقات القيام بالمهام الإضافية الخارجة عن عمل القائمين بالاتصال بل تكتفي بما هو متفق عليه في عقد العمل (الأجر، الخدمات الاجتماعية، التأمين والدرجة) بالإضافة أنه هناك قلة قليلة تحصل على هذه المكافآت بحكم المحسوبية والعلاقات التي تربط القائمين بالاتصال مع السلطة.

-حل القائمون بالاتصال يضحون بعطلتهم ومجبرون على التواجد في أي وقت.

-استنتجت الدراسة أن الإذاعة تعاني من نقائص سيما فيما يتعلق بتنظيم العمل والعمال.

-تبين أن الإناث في الإذاعة هن الأكثر تأثرا بالمهام التي تتطلب بنية قوية بينما الذكور تؤثر عليهم نوعا ما نفس الشيء بالنسبة للعمل الليلي فإنه يؤثر في الإناث بصفة كبيرة لالتزاماتها العائلية بينما يبقى الذكور الأقل تأثرا.

في آخر هذه النتائج لا يسعنا القول سوى أن دراسة المورفولوجيا وتشريح المهنة الإعلامية تحتاج إلى وقت وجهد لفهم أساسيات العمل الإذاعي. وهذه الدراسة المتواضعة تعتبر مبادرة بحث في مجال جديد وهو مورفولوجيا المؤسسات الإعلامية والقائمين بالاتصال، وعلى الباحثين القادمين أن يتعمقوا أكثر في تاريخ الهيكلية الإذاعية الجزائرية التي ورثناها عن الاستعمار الفرنسي، بالإضافة إلى تشريح ماهية الوظائف في ظل غياب هوية خاصة بكل القائمين بالاتصال، ناهيك عن دراسة الصحفي والمنشط النجم الذي أشرنا إليه في الإشكالية والذي أصبح يتواجد بقوة في كافة المؤسسات الإعلامية خاصة التلفزيون. هذا الأخير يوظفه لتنشيط البرامج الاستعراضية والموسيقية على اعتبار أن وسائل الإعلام ومن بينها الإذاعة في بلادنا أصبحت تحظى باهتمام كبير ومكانة خاصة عند الفرد الجزائري، لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على سلوكه ونشأته الاجتماعية. لذلك لم يعد العمل الإذاعي ينجز اعتباريا، بل القرارات التي تأخذ على مستوى قاعات التحرير المتعلقة بتدفق المعلومات يتم تحميمها من قبل فريق عمل كبير من المدير إلى رئيس التحرير فالمنشط والمهندس، إذ لا يمكن إخراج أي برنامج دون حضور هذا الفريق الذي من المفروض تهيئته جيدا لجعله مهيكلا ومنظما بطريقة تسمح بالسيرورة الجيدة للمعلومات في فضاء مريح يشجع على الإبداع.

## 5. قائمة المراجع:

- 1-علي عبد الواحد واقي، علم الاجتماع، ط9، نهضة مصر، (القاهرة، 2004)، ص.73.
- 2-Pierre BOURDIEU, On TELEVISION, Translated by Priscilla Parkhurst Ferguson, The New Press, (New York, 1998) , p.39.
- 3-عثمان محمد غنيم، "التحليل المورفولوجي: تطبيق على حوادث المرور في المدن"، جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الثالث، العدد الأول، فيفري 2011، ص.87.
- 4-جبور عبد النور، أ.ك عبد النور عواد، معجم مزدوج عربي فرنسي/فرنسي عربي، دار العلم للملايين، (بيروت، 2009)، ص.685.
- 5-جان فرانسوا دورتيه (إشراف)، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، ط1، كلمة/ مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، (بيروت، 2009)، ص ص.522-523.
- 6-محمود أحمد حمدان، قاموس درا العلم الهندسي الشامل إنكليزي عربي، دار العلم للملايين، (بيروت، 2008)، ص.694.
- 7- B. DAMIAN-GAILLARD, G. FRISQUE, E. SAITTA, "Le journalisme au prisme du genre", Revue **Questions de Communication**, N°15, 2009, p.175.
- 8-بن روان بلقاسم، واقع الأنشطة الاتصالية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منظمة المرأة العربية، 2007، ص ص. 01-31. تم الاسترداد من <http://www.arabwomenorg.org/Content/surveystudies/algeriacommunications.pdf>
- 9-جمال عبد ربه الزعانين، تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الاتصال، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2009، ص.117.
- 10-D. MARCHETTI, D. RUELLAN, Devenir journalistes: Sociologie d'entrée sur le marché du travail, La Documentation française, (Paris, 2001).
- 11-B .BOUKHEROUF, Perception de la formation et de la construction de compétence dans les entreprises publiques Algériennes : Illusion à partir du cas Algérien Telecom, Sonelagz et Saidal, Mémoire en vue d'obtention d'un diplôme de Magister en Sciences de gestion, Option gestion des entreprises, Université Mouloud Memmeri Tizi-Ouzou, 2011-2012, p.21.
- 12-Chantal BUSSENAULT, Martine PRETET, Organisation et Gestion de l'entreprise : Direction de l'entreprise et diagnostic, Vuibert, (Paris, 1998), p.29.
- 13-علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب، (القاهرة، 1992)، ص.209.