وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جـامـعـة يـحـي فـارس بـالـمـديـة
كـلـيـة العلوم الإنسانية و الإجتماعية.
الإعلام و الإتصال.

الرقابة في المؤسسات الإعلامية و أثرها على الأداء المهني الصحفي

'دراسة مسحية لعينة من الصحفيين لإذاعة المدية الجهوية'
خلال الفترة الزمنية من 16 مارس إلى 02 جويلية

-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الإعلام و الإتصال
تخصص: سمعي بصري.

- إعداد الطالبتان:
- حمادي أمينة.
- حمادي إيمان.

- إشراف:
د. معياش إدير.

السنـة الجامعية : 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ " المجادلة

شكر و تقدير

ربي انعمت فشكرت، و أنت القائل:"لئن شكرتم لأزيدكم"، فالحمد لله الذي بفضله تتم الصالحات، و بقوته تم انجاز هذه المذكرة.

• نتقدم بجزيل الشكر و عاطر السناء إلى المشرف الفاضل الأستاذ "إيدير معياش" على ما قدمه لنا من نصائح و توجيهات و إرشادات و تشجيعات، فكان لنا خير عون و سند لإنجاز هذه الرسالة، فجزاه الله عنا و عن العلم خير جزاء.

• كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على جميل قراءتهم لهذه المذكرة.

•و نتوجه بالشكر لقسم علوم الإعلام و الإتصال، إدارة و أساتذة ، و نسأل الله أن يجزيهم عنا خيرا و أن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.



إهداء

أهدي ثمرة جهدي: إلى من قال فيهما و أوصى بهما المولى عز وجل

"و قضى ربك ألا تعبدو إلا إياه و بالوالدين إحسانا"

❖ إلى من رعتني بعينيها و كستني بحلها و عطفها، إلى أحب الناس إلى قلبي حفظها الله و أبقاها لي تاجا فوق رأسي إلى.....أمي الغالية .

❖ إلى من عرّفني الحرف و مَسكِ القلم في المهد .....أبي العزيز .

إلى بلسم روحي و مَخزَن ذكرياتي، و سندي في الحياة.....إخوتي محمد، زكرياء .

❖ إلى صغيرتي الجميلة.....منار .

❖ إلى من شاركتني عملي هذا صديقتي العزيزة.....إيمان

❖ إلى من تقاسمت معهم أجمل الذكريات، صديقاتي و رفيقات دربي صبرينة حرمة و صبرينة عزايج .

❖ إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

أمينة





إهداء

❖ أهدي ثمرة جهدي: إلى أعز ما أملك في الوجود "الوالدين" الكريمين حفظهما الله لنا و أطال في عمرهما

❖ إلى اللذان كانا سندا و درعا منيعا في مراحل حياتي "جدي و جدتي "حفظهم الله

❖ إلى القلوب الطاهرة و النفوس البريئة إخوتي

❖ إلى كل أفراد عائلتي من كبيرهم إلى صغيرهم

❖ إلي صديقتي التي شاركتني في إنجاز هذا العمل وتقاسمنا احلى و أقسى أيام الدراسة "أمينة"

❖ إلى رفقاء الطفولة و الدرب الطويل إلى كل الأصدقاء و الأحباب وكل من يحمل لي مكانة في قلبه

❖ إلى من تقاسمت معهم دفئ الإقامة الجامعية

إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

إيمان



ملخص الدراسة :

تناولنا في هذه الدراسة موضوع تحت عنوان: الرقابة في المؤسسات الإعلامية و أثرها على الأداء المهني للصحفيين، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين لإذاعة المدية الجهوية.

كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الرقابة الإعلامية في تحسين الكفاءة الإنتاجية، و معرفة دورها و أثرها على الأداء المهني الصحفي، و توضيح أهم القوانين التنظيمية لتسيير المؤسسة الإعلامية. و لدراسة هذا الموضوع قمنا بطرح هذه الإشكالية: مامدى تأثير الرقابة الإعلامية على الأداء المهني للصحفي في إذاعة المدية الجهوية؟

كما تفرعت هذه الإشكالية الى تساؤلات تمثلت في: ماهي العوامل المؤثرة على الأداء المهني

-ما مدى فعالية الرقابة الإعلامية على الصحفيين في إذاعة المدية؟

و قد قمنا بإختيار عينة قصدية لمتمثلة في بعض الصحفيين و المراسلين العاملين في إذاعة المدية. اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لطبيعة هذا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته. و من بين الأدوات المعتمدة في هذه الدراسة إخترنا الملاحظة و استمارة الإستبيان. و من أهم النتائج المتوصل نجد:

-هناك عوامل تؤثر على الأداء المهني للصحفيين .

- العوامل الإجتماعية من المؤثرات على الأداء المهني الصحفي.
- ثقافة المجتمع من أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني .
- الرقابة الإعلامية لها فعالية على الصحفيين داخل المؤسسة.

-إلزامية إتباع الخط الإفتتاحي للمؤسسة على جميع الصحفيين .

- أغلبية الصحفيين يخافون و يتجنبون المتابعات القضائية.

- الضغوطات الداخلية من أكثر الضغوطات التي يتلقاها الصحفيين داخل المؤسسة.

خطة البحث

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

1- الإشكالية..... 5
2- التساؤلات.....6
3- أسباب إختيار الموضوع.....6
4- أهمية و أهداف الموضوع.....7
5- مجتمع البحث و العينة..... 8
6- المنهج المستخدم.....9
7- أدوات الدراسة.....9
8- تحديد المفاهيم و المصطلحات.....10
9- الدراسات السابقة.....13
10-مجالات الدراسة.....20

الفصل الثاني: مدخل عام للرقابة الإعلامية

1- مفهوم الرقابة.....25
2- أهداف الرقابة.....27
3- أهمية الرقابة.....28
4- أساليب الرقابة.....30
5- أنواع الرقابة..... 32
6- مفهوم الرقابة الإعلامية.....37

الفصل الثالث:المؤسسات الإعلامية

1- مفهوم المؤسسة الإعلامية.....45
2- أهداف المؤسسة الإعلامية.....46
3- تقسيمات المؤسسات الإعلامية.....47
4- مكونات المؤسسة الإعلامية.....49
5- نشاطات المؤسسة الإعلامية.....52
6- التخطيط و أهميته في المؤسسة الإعلامية و المؤثرات على إدارتها.....54

الفصل الرابع: الأداء المهني الصحفي

1- مفهوم الأداء المهني الصحفي.....65
2- أهمية دراسة و تقييم الأداء المهني الصحفي.....67
3- المقومات الأخلاقية الإعلامية.....67
4- معايير قياس الأداء الصحفي و العوامل المؤثرة عليه.....70

الفصل الخامس: الإطارالتطبيقي

1- بطاقة فنية عن المؤسسة.....82
2- التسيير في إذاعة المدية.....84
3- عرض و تحليل النتائج.....86
4- نتائج الدراسة.....94
5- خاتمة.....96

مقدمة

إن الإختبار الحقيقي لأي مدير هو ما يحققه من نتائج و لا يمكن تحقيق أي شيء بالمرة إلا ببذل الجهود التي تأتي بالنتائج و تطبيق هذا الإختبار الحقيقي على أي مدير يستلزم بالضرورة وجود معيار يمكن بواسطة تقييم النتائج و اتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا استدعى الأمر و إذا كانت الوظائف الجوهرية الأخرى للإدارة أي التخطيط أو التنظيم و التشكيل و التوجيه قد انجزت بطريقة تتميز بالعمل، فلا شك أن الحاجة للرقابة تكون محدودة للغاية، و لكن مثل هذا الأداء من النادر جدا حدوثه و لذا فمن المعتاد، إن نجد بعض الأخطاء و بعض الجهود الضائعة ما يترتب عنها من انحرافات عن بعض الأهداف المنشودة، فقد يتضح أن التخطيط غير كامل و التنظيم ينقصه المرونة و التشكيل الغير السليم و التوجيه تعوزه الفعالية و مثل هذه الأسباب تجعل وظيفة الرقابة ضرورة من الضروريات كما تعتبر من أهم الوظائف تبشرها الإدارة من خلال أساليب و إجراءات تستخدمها في تقييم ما تم تحقيقه من إنجارات، و كثيرا ما تفهم الرقابة بمعناها الضيق الذي يوحي في مظهره بالتصيد الأخطاء فقط، و تطبيق الجزاءات، في حين أن هذه الوظيفة الإدارية لها مفهوم أشمل من هذه النظرة، ما يتطلب الفهم السليم للرقابة و أهدافها و مهامها و أدواتها من قبل الرؤساء و المرؤوسين، فبينما المبادئ الخاصة بالرقابة متعارف عليها و متفق عليها بصفة عامة، إلا أن نظام الفعال للرقابة يقتضي تصميما يأخذ على الحسبان ظروف و أوضاع منظمة .إن نظام الرقابة الموضوع قد لا يحقق الهدف منه إلا إذا تقبله العاملون على تطبيقه بالطرق السليمة، كما أن النظم الرقابية تهدف إلى تقييم آداء العاملين، و قد تكون النتيجة أقل من التوقعات مما يسبب سخط العاملين على نظم الرقابة لأن ذلك قد يكون نتيجة من العدم قيام القيادات بشرح التقييم قبل العمل، أو يسبب عدم منح السلطة الكاملة للتنفيذ .و من أعظم مهام القائد و الرئيس أن تسير الأمور التي تحت ولايته على الشكل المطلوب، و لا يتحقق ذلك إلا بالقيام بالرقابة الدائمة لمن هم تحت يده، ليعرف مواطن الخلل فيصلحها، و ما كان من الأمور الإيجابية فإنه يزيدها ثباتا و لأنه ينعكس ذلك

بوجه كبير على الأداء المهني داخل تلك الإدارة، و هذه الرقابة صورة من صور الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر، لقوله تعالى:"الذين مكناهم في الأرض أقاموا الصلاة و آتوا الزكاة و أمروا بالمعروف و نهوا عن المنكر و لله عاقبة الأمور"الحج(41 .(و عليه تم وضع خطة متكونة من أربعة فصول :الفصل الأول:يتضمن موضوع الدراسة من خلال عرض إشكالية البحث و الفرضيات و أسباب إختيار الموضوع بالإضافة إلى أهداف الدراسة ثم تحديد المفاهيم و التعرض إلى بعض الدراسات السابقة ثم مجتمع البحث وعينة الدراسة، وصولا إلى المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات الفصل الثاني:نتطرق فيه إلى الرقابة كمدخل عام لها الفصل الثالث: تطرقنا إلى المؤسسات الإعلامية الفصل الرابع: تطرقنا إلى الآداء المهني الصحفي .وصولا إلى الجانب التطبيقي من خلال الدراسة الميدانية و عرض و تحليل النتائج.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

1- الإشكالية

2- التساؤلات

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهمية و أهداف البحث

5- مجتمع البحث و العينة

6- المنهج المستخدم

7- أدوات الدراسة

8- تحديد المفاهيم و المصطلحات

9- الدراسات السابقة

10- مجالات الدراسة

1-اشكالية الدراسة :

انطلقت مبررات الرقابة في المجتمعات الانسانية متفاوتة من مجتمع إلى آخر ، فالرقابة الإعلامية لا تجد لها مكانا إلا في النظم الشمولية السلطوية ، و من جهة أخرى و من خلال الإطلاع على التجارب الإنسانية يمكننا القول أن كل فرد يتمتع بسلطة ما لابد و أن يسيئ استعمالها ، إلى أن يجد الحدود التي توقفه عن الإساءة ، و من هنا فإن الرقابة على أعمال السلطة الرابعة تصبح ضرورية جدا ، و لا تعني هذه الرقابة التفتيش و التخويف و إنما هي وظيفة تتكامل مع الوظائف الأخرى للصحافة و الإعلام .

و تهتم كثير من المؤسسات الإعلامية و الهيئات المختصة بعملية تقييم الأداء المهني للصحفيين ، باعتبار هذه العملية الركيزة الأساسية التي تمكن المؤسسة من قياس النتائج المتحققة من أهدافها المنشودة ، و التأكد من كفاءة التنفيذ و رصد الصعوبات التي عرقلت تحقيق بعض الأهداف ، و تشخيص أسبابها ، و التوصية بكيفية العمل على حلها تفاديا لتكرار الأخطاء في المستقبل ، و تقييم الأداء المهني الصحفي كعملية لها مدخلاتها التي تتمثل في الأهداف المنشود تحقيقها من قبل العاملين بمختلف قطاعات المؤسسة ، تتطلب مجموعة من الأنشطة التنفيذية التي يؤديها هؤلاء العاملون في سبيل الوصول إلى المخرجات "النتائج المتحققة" التي يمكن من خلالها الحكم على مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها. و لكي تتم عملية تقييم الأداء بشكل موضوعي يوضح ما تحقق من انجازات و ما لم يتحقق، فإن ذلك ينبغي أن يتم وفق مؤشرات واضحة محددة يمكن قياسها، لكن المدقق لأغلب أوضاع المؤسسات الصحفية يجدها تعاني حالة من التخبط و العشوائية في أدائها المهني و الإداري، نتيجة تدني مستوى المعالجات التي تقدمها بعض المؤسسات الاعلامية بالتركيز على الإثارة و عزوفها عن مناقشة القضايا الجادة، و تراجع مسؤوليتها المهنية و المجتمعية اتجاه المجتمع.

و يعتبر الأداء المهني أو الإعلامي للصحفي الطريقة التي تنفذ وسائل الإعلام من خلالها مهامها الوظيفية المحددة، أي أنه قضاء المهمة الاعلامية، فتطبيقه في مجال الإعلام يتخذ صبغة مختلفة تماما عن باقي المجالات الأخرى نظرا لما يحيط بالعمل الاعلامي من عوامل متشابكة التي تؤثر و تتأثر بحركة المجتمع و الرأي العام، الأمر الذي يعطي لهذا العمل طبيعة خاصة، فالحكم على أن الصحفي محترف أو أخلاقي أو غير أخلاقي ، مرتبط أساسا بجملة من المعايير و المقاييس تضبط اتجاه الأداء .

كما أن عملية تقييم الأداء داخل بعض المؤسسات الصحفية لا تأخذ الطابع العلمي المنهجي، بل تستند لمعايير شخصية تضعها القيادات لتقييم العاملين بالمؤسسات، ما يترتب عليه عدم موضوعية التقييم، حتى التقارير التي تصدرها النقابات و الجهات المكلفة بتنظيم شؤون الصحافة و الإعلام مقصورة على مدى التزام المؤسسة بالمعايير المهنية و الأخلاقية، دون التطرق لتقييم الأداء الإداري، و قياس كفاءة الأداء الإقتصادي رغم أنه لا يمكن فصلهما بأي حال عن الأداء المهني. و على ضوء كل هذا و من أجل فهم طرق رقابة المؤسسات الاعلامية و الأثر الناتج على الأداء المهني فيها ، قمنا بطرح الإشكالية التالية

ما مدى تأثير الرقابة الإعلامية على الأداء المهني للصحفي في إذاعة المدية الجهوية ؟

2- التساؤلات :

لتفكيك و تبسيط هذه الإشكالية قمنا بطرح التساؤلات التالية :

ما مدى فعالية الرقابة الإعلامية على الصحفيين لإذاعة المدية ؟

ما هي العوامل المؤثرة على الأداء المهني؟.

3- أسباب إختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

من الاسباب الذاتية التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع:

_ الإهتمام و الميل الشخصي للموضوع أي جانب الفضول الإعلامي لمعرفة ما إذا كانت المؤسسات الإعلامية تطبق الرقابة أو لا

_الرغبة الملحة في دراسة موضوع الرقابة، و هذا من أجل تكوين نظرة عامة من هذه العملية .

ب- الأسباب الموضوعية:

يمكن أن نلخص أهم الدوافع التي أنتجت إهتمامنا بهذا الموضوع في :

قلة الدراسات المتعلقة بإدارة المؤسسات الإعلامية و خاصة تلك التي تهتم بالرقابة و الأداء المهني.

توافق الموضوع في مجال التخصص.

معرفة دور الرقابة في إرساء أخلاقيات المهنة.

4- أهمية و أهداف الدراسة:

ا- أهمية الدراسة:

تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة و على قيمتها العلمية و العملية و مدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى و تكسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة الإعلامية و مع الرقابة باعتبارها عملية فعالة تساهم في تقييم الأداء و كشف الأخطاء و الإنحرافات و محاولة تصحيحها.

ب- أهداف الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي هدف أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال إهتمامه بالظاهرة المدروسة و تتلخص فيما يلي :

التعرف على الرقابة الإعلامية في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

معرفة دور الرقابة و أثرها على الأداء المهني للصحفي.

توضيح أهم القوانين التنظيمية لتسيير المؤسسة الإعلامية.

5 - مجتمع البحث و العينة:

يستخدم مجتمع البحث في البحث العلمي للدلالة على مجموعة من الفئات التي تشترك في خصائص محددة، كذلك المجتمع هو المجموعة الكلية أو المجموعة الكاملة من الناس أو الأحداث أو الأشياء منه، و عند تحديد أفراد المجتمع الأصلي للبحث ينبغي على الباحث أن يحدد المجتمع الأصلي تحديدا دقيقا و أن تقتصر دلالة نتائج البحث على المجتمع الذي منه اختيرت عينة البحث، و تحديد المجتمع الأصلي يقتضي معرفة العناصر الداخلة فيه

أما العينة فهي نموذج يشمل جانبا أو جزءا أو وحدات من المجتمع الأصلي المعني بالبحث و تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة.

و على ضوء هذا ارتئينا أن تكون دراستنا حول مؤسسة إعلامية من المؤسسات الصحفية و المتمثلة في الإذاعة المحلية لولاية المدية، وعليه فإن مجتمع بحثنا تمثل في كل الصحفيين و المراسلين العاملين في إذاعة المدية، أما العينة فإخترنا عينة قصدية و تمثلت في بعض الصحفيين العاملين في الإذاعة.

6 _ المنهج المستخدم :

يعرف Maurice Angres المنهج بأنه : مجموعة الإجراءات و الخطوات الدقيقة التي يتبناها الباحث من أجل الوصول إلى نتائج معينة . و تتمثل إشكالية بحثنا الرئيسية في مدى تأثير الرقابة الإعلامية على الأداء المهني الصحفي، و اخترنا وسيلة جماهرية متمثلة في الإذاعة ، لذا أضفنا هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية المسحية ، و عليه اعتمدنا على منهج المسح ، الذي هو أحد أساليب التحليل المتركز على معلومات كافية و دقيقة على الظاهرة أو موضوع الدراسة خلال فترة زمنية معينة ، و ذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ليتم تفسيرها بطريقة موضوعية مع المعطيات الفعلية للظاهرة

و يعتبر المنهج المسحي من أبرز المناهج المستخدمة في مجال الدراسات الإعلامية خاصة الدراسات الإستطلاعية الوصفية

7- أدوات الدراسة:

تسمح أدوات البحث بجمع المعطيات و المعلومات من الواقع ، و نجاح عملية البحث مرتبطة بشكل كبير بمدى فاعلية الأدوات المستخدمة ،لأنها الوسيلة التي تساهم في إعطاء نتائج و تتسم بقدر من الثقة و الثبات ، و الشائع حول أدوات البحث العلمي هو أنها تلك الوسائل المختلفة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المستهدفة في البحث ضمن استخدامه لمنهج أو أكثر[1] و ذلك من أجل الوصول إلى خطة بحثية متكاملة يتم تتبعها للوصول إلى تحديد بعض الجوانب محل الدراسة بطريقة علمية موضوعية تؤدي في النهاية إلى نتائج مقبولة علميا .

1-أحمد بن مرسلي ، مناهج البحث في علوم الإعلام و الإتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، الجزائر ، 2005 ص202

و لأجل تحقيق هذه الأغراض تم الإستعانة بأكثر من وسيلة علمية في تجميع البيانات و هذا للإلمام بالموضوع، لهذا فقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية على الإستمارة كأداة أساسية إضافة إلى الملاحظة.

• الملاحظة : تعتبر الملاحظة وسيلة بحثية تتمتع بفوائد كثيرة تميزها عن الوسائل الأخرى، حيث تعطي الباحث إمكانية ملاحظة سلوك و علاقات و تفاعلات المبحوثين و الإضطلاع على أنماط و أساليب معيشتهم، وتتيح للباحث فرصة ملاحظة الأجواء الطبيعية الغير مصطنعة لمجتمع البحث، حيث أن المبحوثين لا يعرفون أن سلوكهم وعلاقاتهم و تفاعلاتهم تحت الدراسة و الفحص لذا يكون تصرفهم طبيعيا، و تكون علاقتهم و تفاعلاتهم سليمة و بعيدة عن التصنع و التكلف[1].

• الإستمارة : يعتبر الإستبيان من أدوات البحث الشائعة الإستعمال في العلوم الإنسانية، خاصة في علوم الاعلام و الاتصال حيث يستخدم في الحصول على معلومات دقيقة لا يستطيع الباحث ملاحظتها بنفسه في المجال المبحوث ، و قد إستخدمنا الإستبيان كأداة رئيسية في البحث كونه يساعد الباحث على جمع المعلومات من عينة كبيرة العدد مهما تميزت بالإنتشار و التشتت، بالإضافة إلى عدم تدخل الباحث في التقرير الذاتي للمبحوثين أثناء الإستقصاء، و يوفر كثيرا من الوقت و الجهد، كما أنه يساعد على تصنيف البيانات و تبويبها، مما يرفع من درجة الثبات و دقة النتائج [2].

8- تحديد المفاهيم و المصطلحات:

تم التطرق إلى أهم المفاهيم والمصطلحات التي تمثل المتغير التابع و المستقل لإشكالية البحث، و تتمثل هذه المصطلحات في :

1حسن محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي ، دار الطليعة ، ط2 ، بيروت ، 1996 ص107

[2] محمد عبد الحميد ، البحث العلمي في الدراسات العلمية ، عالم الكتب ، ط1 ،القاهرة ، 2000، ص106

أ-الرقابة الإعلامية:

• الرقابة :

✓التعريف الإصطلاحي :

الرقابة بالإنجليزيّة Control :هي الإشراف على وظيفة أو عمل ما، وتعتمد على دور الإدارة في التأكد من تطابق أنشطة بيئة العمل مع القوانين[1].

وتُعرَّف الرقابة بأنّها: تنفيذ السلطة المعتمدة على الإشراف على سلوك ما، أو تنظيم تطبيق العملية ذات الطبيعة الميكانيكيّة[2].

ومن التعريفات الأخرى للرقابة التحقق من نجاح شيء ما وذلك عن طريق تنفيذ مقارنة بين مجموعة من المعايير 3.

• الرقابة الإعلامية :

هي سياسة الحد من التغيير العام عن الأفكار و الآراء و الدوافع و المثيرات التي يمكن أن تكون أو يكون لها تأثير على تفويض السلطة الحكومية أو تفويض النظام الإجتماعي و الأخلاقي و التي تعتبر السلطة ملتزمة بحمايتها

✓ التعريف الإجرائي :

نقصد بالرقابة الإعلامية هي كل الإجراءات المتخذة و الرقابة المطبقة على الصحفيين و المراسلين المتواجدون في إذاعة المدية الجهوية، سواءا على أنفسهم أو على أداءهم.

1تعريف و معنى الرقابة في معجم المعاني الجامع ، المعاني ، اطلع عليه بتاريخ 16.03.2021،

2 -Oxford Dictionary , Retrieved , control 24.04.2021

3 - The Free Dictionary , Retrieved , Control 24.04.2021

ب- المؤسسات الاعلامية :

✓ التعريف الإصطلاحي :

هي كيان اجتماعي يحقِّق مجموعة نشاطات وأهداف متميزة من قبل أفراد يؤدون أدوارهم بكفاءة وفق قواعد معروفة ومنسقة إداريًا وضمن حدود واضحة ومنضبطة[1]، كما تُعدُّ حلقة وصل توفر قنوات لربط الأفراد بمجتمعهم، وتدعم بدورها مؤسسات المجتمع المدني وخدمة المجتمع وأفراده كل حسب احتياجاته وإمكاناته[2].

✓ التعريف الإجرائي :

نقصد بها المؤسسة الإعلامية الصحفية الإذاعية لولاية المدية

ج- الأداء المهني :

✓التعريف الإصطلاحي :

• الأداء:

عرفه جوفمان بأنه كل النشاطات المعطاة للفرد المشترك في موقف ما، و تساعده في التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين[3].

و عرفه أحمد زكي بدوي: "الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به"[4]

1- ملخص كتاب (إدارة المؤسسات الإعلامية_أنماط و أساليب القيادة) جامعة البتراء ، عمان، الأردن ،2001 ،ص89.
2- رجاء جلاط ، دور الإتصال في إدارة و تسيير مؤسسة إعلامية ،ص26
3- خالد أحمد سلامة الصرايرة ، التماثل التنظيمي و الأداء الوظيفي و الشعور بالأمن في الإدارات الجامعية ، دار كنوز المعرفة العلمية ، ط1 ، ص608.
4- جلال الدين بوعطيط ، الإتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على العمال المنفدين بمؤسسة سونلغاز ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة منتوري محمود ، قسنطينة ، 2009،ص72

• **الأداء المهني :**

يقصد به القيام بأعمال الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات و واجبات وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب هذا و يمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء.

9 – الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى :

بعنوان " دور التدريب في تطوير أداء المهنيين بالقنوات التلفزيونية العمومية في المغرب " للباحثة : بشرى أزور، جامعة محمد الخامس , الرباط, سنة 2016، وقد انطلقت هذه الدراسة من إشكالية مفادها : رصد واقع التدريب في القنوات التلفزيونية العمومية المغربية, و الأهمية التي يكتسيها في تطوير أداء المهنيين في القطاع . وذلك بطرح فرضيات تتمثل في:

– التدريب يشكل وسيلة ضرورية لتطوير الأداء المهني للمؤسسة الإعلامية التلفزيونية

– المهنيين ينخرطون بشكل أفضل في أداء مهامهم بعد الاستفادة من دورات تدريبية متخصصة.

– و أيضا كونه فرصة بالنسبة إلي المهنيين للانفتاح على تجارب جديدة و تعزيز التعاون بينهم .وقسمت الدراسة إلي فصلين هما:

الفصل الأول: القنوات التلفزيونية- العمومية بالمغرب...تجربة تظهر الحاجة المتزايدة الي التدريب المهني.

- الفصل الثاني : التدريب المهني ...خطوة نحو تعزيز- الكفاءات وكسب رهان المنافسة . المنهج المستخدم : هو منهج المسح الميداني ,الذي يمكن من إستقتاء أراء المهني الإعلامي

التلفزيوني، و تم اختيار عينة : شملت العاملين في القنوات التلفزيونة التابعة للقطب السمعي البصري بالمغرب ،ثم إنتقائها بطريقة عشوائية .

أما أدوات جمع البيانات : فقد اعتمدت الدارسة علي استمارة استبيان فقط , تم توزيعها على العاملين في القطب السمعي البصري.

و بالنسبة لأهم النتائج المتوصل إليها هي: % 64 منهم حاصلين على دبلوم جامعي بالنسبة للمستوى التعليمي

وحسب المنبر الإعلامي 29 %القناة الثانية (دوزيم) تتوفر علي طاقم إعلامي متنوع

و بالنسبة للتخصص الوظيفي نجد نسبة 45 %صحافي محرر

نسبة 47 %استفادت من عدة دورات يتراوح عددها ما بين 3و1 دورات

رأت النسبة الغالبة من المتدربين 42%أن التدريب مكنهم من تطوير أدائهم المهني.

الدراسة الثانية:

بعنوان " تأثير التدريب علي تطو-ر الأداء الإعلامي" دراسة حالة علي مركز الجزيرة الإعلامي للتدريب و التطوير، للباحث : محمود محمد عبد الغفار، كلية الآداب و التربية في الأكاديمية العربية في الدانمارك وهي جزء من متطلبات درجة الماجستير في الإعلام و الاتصال، سنة 1435هـ 2014 م.

وقد انطلق الباحث في هذه الدراسة من إشكالية مفادها: أن مراكز التدريب الإعلامي تشهد إقبالا متزايدا خاصة بعد تنامي عدد الفضائيات والمواقع الالكترونية, ومدى مساهمة التدريب-في التطوير الإعلامي.

وذلك بطرح التساؤلات التالية:

- ماحجم التغيير الذي طرأ على سلوك المتدربين وأحدث تحسنا في أدائهم الإعلامي ؟
- ما هو التأثير الذي حققه مركز الجزيرة للتدريب على المتدربين ؟
- ماهو مقدار التعديل في سلوك المتدربين بعد التدريب؟

و قسم الباحث دراسته إلى خمسة فصول، تناول في الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة والفصل الثاني: التطوير المهني في مجال الإعلام وتحدث في الفصل الثالث: عن التدريب لتحقيق التطوير، و يحتوي على مبحثين : المبحث الأول: محطات التدريب، المبحث الثاني تدريب الصحفيين أما الفصل الرابع : تناول مركز الجزيرة للتدريب و آليات التطور والفصل الخامس و الأخير: قام بدراسة ميدانية ، و ذلك بعرض النتائج و تفسيرها و تقديم التوصيات نوع الدراسة: فهي تدخل في إطار البحوث الوصفية.

المنهج المستخدم : هو المنهج المسحي و هو أهم منهج تعتمد عليه البحوث الوصفية. و اختار عينة : شملت العاملين في المجال الإعلامي بحسب البيانات المسجلة في مركز الجزيرة الإعلامي للتدريب و التطوير و هي : الصحفي،المراسل، المذيع، و منتج الأخبار،و معد البرامج و المصور و المونتير، و مصمم البرامج ، والوسائط المتعددة ،وبلغ عددها 219 مفردة.

أما أدوات جمع البيانات : فقد اعتمد الباحث علي الاستبيان : الذي احتوى على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى عينة من الأفراد حول الموضوع . كما قام أيضا بالاعتماد على المقابلة و ذلك بإقامة عدة لقاءات مع المسؤولين في مركز الجزيرة للتدريب ، كما اعتمد على الملاحظة بالمشاركة : حيث تسنى للباحث أن يكون متدربا ، و مدربا في مركز الجزيرة وهو ما أتاح له فرصة الملاحظة.

أهم النتائج المتوصل إليها هي : نسبة كبيرة من المتدربين تنخرط في دورات المركز بهدف تطوير الذات واكتساب مهارات جديدة.

•تقييم متدربي الجزيرة للتدريب كان إيجابيا إذا رأى 48 %أن الدورات به مفيدة جدا في حين نسبة 4% رأوها قليلة الفائدة.

الدراسة الثالثة :

عنوانها: «الرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر» «رقابة إدارية و مالية» دراسة نظرية، لدكتور مصباح محمد، لنيل شهادة الدكتورة بمعهد الحقوق و العلوم الإدارية، أجريت سنة 1985 بقسنطينة

– مشكلة البحث: مشكلة البحث تدور حول الدور الذي تلعبه الرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي من الناحية المالية و الإدارية و هذا لمنع الانحرافات و الأخطاء التي يمكن أن تقع فيها و هذا بناء على مجموعة من الآليات و الأساليب.

– تحديد الإشكالية: تتمثل فيما يلي: « ما هو واقع الرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر من الناحية الإدارية المالية.

– و هناك أسئلة فرعية للموضوع و هي :

ما هي المؤسسة الاشتراكية في الجزائر؟

ما هو واقع الرقابة الإدارية في المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي؟

ما هو واقع الرقابة المالية في المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي؟

فيما يتمثل التنظيم القانوني للرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي؟.

-فروض البحث: إن الرقابة الإدارية تلعب دور في المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

إن الرقابة المالية تلعب دور في المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

إن التنظيم القانوني للرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ينظم عملية سير الرقابة الإدارية و المالية.

- العينة: لقد إعتمدت الدراسة على السجلات و الوثائق المالية و القانونية للمؤسسات الاشتراكية و على التقارير بمختلف أنواعها و على الموازنات التقديرية و العمومية و على المذكرات و على الملاحظات الشخصية.

-المنهج: إعتمدت الدراسة على المنهج المقارن في تحديد العلاقة بين الرقابة المالية و الرقابة الإدارية في المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

- نتائج الدراسة :

-إن الرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر من نشاطات الإدارة العامة المتمثلة في الدولة، فهي الوصية على كل المؤسسات مهما كان نوعه.

-أن كل من الرقابة الإدارية و الرقابة المالية في المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي متكاملتان بحيث كل واحدة تكمل الأخرى.

-أن هذا النوع في الرقابة على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي له تنظيم قانوني يسهر و يحدد و ينظم تسيرها.

-التوصيات :

-ضرورة أن تتسم عملية الرقابة على المؤسسات الاشتراكية بطابع الحيادية و المرونة

و الاستقلالية في اتخاذ الحلول المناسبة التي تساهم في وضع حد لكل الانحرافات و الأخطاء التي قد يشهدها هذا النمط من المؤسسات أثناء العمل.

– ضرورة وضع إطار قانوني واضح و مرن ينظم عملية الرقابة داخل هذه المؤسسات

– ضرورة إعطاء الاهتمام الكافي للرقابة الإدارية و المالية داخل المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي حتى تحقق النجاح و تساهم في عملية التطور و التنمية في المجتمع.

الدراسة الرابعة:

عنوانها: الاتجاهات الحديثة في الرقابة و المراجعة الداخلية

دراسة أجريت من قبل الدكتور فتحي رزت السوافيري أستاذ المحاسبة و المراجعة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية سنة 2002 .

مشكلة البحث :

إن الرقابة وظيفة دائمة مستمرة و عملية ذاتية مستمرة ينبغي القيام بها في كافة مجالات النشاط الإنساني من حيث اعتبارها نظاما لضبط الأداء و ضمان لتحقيق الأهداف السابقة .

إن دور الرقابة الداخلية و المراجعة الداخلية تساهم في تحقيق الأهداف العامة للمشروع من أجل تحقيق الكفاءة و الفعالية في إستخدام الموارد المتوفرة .

الإشكالية: فتتمثل فيما يلي: ما هي الاتجاهات الحديثة في الرقابة و المراجعة الداخلية؟

و هناك أسئلة فرعية للموضوع و هي:

– فيما تتمثل ماهية الرقابة الداخلية؟

– ما هي أهداف الرقابة الداخلية من وجهة نظر الإدارة و من جهة نظر المراجعين؟

– ما هي المقومات الأساسية للنظام الرقابة الداخلية؟

– ما هو دور المراجع الداخلي في عملية الرقابة؟

– ما هي طبيعة العلاقة بين المراجعة الداخلية و المراجعة الخارجية في عملية الرقابة؟

– فروض البحث: تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية :

إن الرقابة الداخلية و المراجع الداخلي له دور في ضمان تحقيق الأهداف العامة للمشروع

إن الرقابة الداخلية تتكون من شق محاسبي و هو خاص بتحقيق الرقابة المحاسبية

إن الرقابة الداخلية تتكون من شق إداري و المرتبط بتحقيق أهداف و مفاهيم الكفاءة و الفعالية في العمليات الإنتاجية و الإدارية .

إن المراجعة الداخلية تمثل بؤرة النظام الرقابي للوحدة الاقتصادية .

إن المراجعة الداخلية أداة من أدوات الوحدة الاقتصادية لدعم الوظيفة .

– العينة: لقد إعتمدت الدراسة على الدليل المحاسبي الوسائل الآلية و الإلكترونية الجرد الفعلي للأصول،الموازنات،التخطيطية،أنظمة التكاليف المتطورة، التقارير، الجوانب القانونية و التنظيمية و الوثائق الداخلية .

–المنهج: إعتمدت الدراسة على منهج التحليلي لتوضيح المفاهيم المتعلقة بالرقابة الداخلية و المراجعة الداخلية من حيث المقومات الأساسية لها.

كما إعتمدت الدراسة على المنهج المقارن في تحديد العلاقة بين المراجعة الداخلية و المراجعة الخارجية في عملية الرقابة .

– نتائج الدراسة :

الرقابة الداخلية تحافظ على أصول الوحدة الاقتصادية.

تساهم الرقابة و المراجعة الداخلية في تحقيق الكفاءة و الفعالية في العملية الإنتاجية داخل الوحدة الاقتصادية .

إن نظام الرقابة الداخلية يتكون من شقين هما شق محاسبي و شق إداري .

إن المراجعة الداخلية أداة من أدوات الرقابة في الوحدة الاقتصادية لدعم الوظيفة الإدارية بالإضافة إلى أنها دعما للمراجع الخارجي بشأن تقييم نظام الرقابة الداخلية و تحديد نطاق الفحص الذي يعتمد عليه المراجع الخارجي في تنفيذ عملية المراجعة .

إن الرقابة الداخلية وظيفة دائمة و مستمرة لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية .

-التوصيات:

ضرورة تشجيع تطبيق الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية وفق آليات و أدوات متطورة .

ضرورة الالتزام بالسياسات و القرارات الإدارية أثناء عملية تطبيق الرقابة والمراجعة الداخلية.

ضرورة التكوين بالنسبة للمراجعين الداخلين لتحقيق نجاح الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية.

10- مجالات الدراسة:

تقسم مجالات البحث إلى قسمين و هما المجال المكاني و المجال الزماني و هما موضحان كالآتي:

- المجال المكاني : وقع الإختيار على إذاعة المدية الجهوية
- المجال الزماني : تم الشروع في الدراسة في شهر فيفري إلى غاية شهر جويلية

• المجال البشري : و المتمثل في جميع الصحفيين العاملين في المؤسسة الإعلامية لإذاعة المدية.

الفصل الثاني

مدخل عام للرقابة الإعلامية

مدخل عام للرقابة الإعلامية

تمهيد

المبحث الأول : مفهوم الرقابة و أهدافها و أهميتها

المبحث الثاني : أساليب و أنواع الرقابة و وظيفتها

المبحث الثالث : الرقابة الإعلامية

خاتمة الفصل

تمهيد :

تعتبر الرقابة الوسيلة التي تحافظ على التوازن بين الوسائل التي يتم استعمالها والأهداف المخطط لها، أو بين الجهود المبذولة والنتائج المتوصل إليها، بهدف التحقق بان هناك توافق بين الأداء الفعلي والأداء المقصود، لذلك فهي تعد أهم العمليات التي تضمن للمؤسسة ضبط لمختلف سلوكات الأفراد التي قد تعيق سير الأعمال من خلال حرصها على تطبيق القوانين التي قد يتجاهلها العاملون. لذلك فان الرقابة ليست فقد تتبع التنفيذ من خلال تصحيح الأخطاء بل إنما عملية مستمرة منذ بدا التخطيط إلى غاية الانتهاء من التنفيذ.

أولا / مفهوم الرقابة

لقد تعددت المفاهيم و الآراء التي تناولت موضوع الرقابة، حيث يضع البعض تعريفا لها بإعتبارها أسلوب علميا أو خطة تنظيمية، محاولين تعريفها من زاوية و سائلها و البعض الآخر يعتبرها وظيفة إدارية بحتة، لأن التقدم التكنولوجي و العلمي الذي صاحب هذا العصر و الذي أدى إلى زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها في تحقيق أهدافها فضلا عن تعد المشاكل الإدارية الناتجة عن تنوع و زيادة حجم الأعمال الإدارية، هذا بالإضافة إلى تأخر نتائج المراجعة الخارجية، كل هذه الأمور جعلت من الرقابة أمراض حتميا تقتضيه الإدارة العلمية الحديثة للمحافظة على المواد المتاحة[1].

ثانيا / التعريف الإصطلاحي

تنوعت وتعددت المفاهيم الإصطلاحية للرقابة و إرتأينا إلى ذكر أهمها

1- تعريف هندي فايل " الرقابة هي التحقق ما إذا كل الشيء يحدث طبقا الخطة الموضوعية و التعليمات الطاردة والمبادىء المتحدة و أن غرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف و الأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها كما أنها تطبق على كل الأشياء، الناس و الأفعال[2] ." من خلال هذا التعريف يحاول صاحبه أن يؤكد لنا أن الرقابة تحاول أن تتأكد من أن كل الأعمال تسير وفق الخطة و البرنامج و التعليمات التى تم تحديدها، فهدفها هو محاولة كشف الأخطاء و الإنحرافات التي لا تنطبق مع الخطة المبرمجة و الموضوعية و أهمل جانب مهم و هو أن الرقابة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، التنبؤ بمستقبلها من خلال النتائج المتوفرة لديها كما أنه لم يكبر إلى دور الرقابة في تقييم أداء المؤسسة.

1- نعيمة عبيدي،دور آليات الرقابة في تفعيل حوكمة المؤسسات ،دراسة حالة الجزائر ،مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر ،2019،ص55

2- عبد الكريم أبو معطف ،إدارة التنظيم-المفاهيم-الوضائف-العمليات ،2001،ص246

2- الرقابة هي تعبير شامل عن الإشراف و المتابعة وقياس الأداء و تحديد المعايير ومقارنتها باالإنجازات. إن هذا التعريف ركز على الرقابة حيث ربطها بأربعة أساليب هي الإشراف للمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير التي يجب أن تتبع للقيام بعملية الرقابة، ثم مقارنتها بالإنجازات التي يتم الوصول إليها دون أن يقارنها بالخطة و الأهداف المراد تحقيقها من قبل المؤسسة

3- الرقابة وظيفة من وظائف الإدارة وهي عملية متابعة الأداء وتعديل الأنشطة التنظيمية مما يتفق مع إنجاز الأهداف، من خلال هذا التعريف نستنتج أن صاحب هذا التعريف حاولت أن يثبت لنا بأن الرقابة هي وظيفة مهمة من وظائف الإدارة داخل أي مؤسسة، تحاول وتهدف إلى متابعة الأداء بما يتفق مع الأهداف المحددة في الخطة المبرمجة، لكنه أهمل شيء مهم هو أن الرقابة تساهم في عملية المتابعة و التحقيق من الأخطاء و الإنحرافات، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها لمنع حدوثها مرة أخرى.

4- الرقابة ذالك النشاط الإداري الذي يسعى إلى التحقيق من الكفاءة و إستغلال الموارد المنظمة وتحقيق أهدافها. من خلال التعريف نتوصل إلى أن الرقابة، هي نشاط إداري ذو أهمية في التنظيم أو المؤسسة بحيث تسعى إلى التأكد و التحقيق من الموارد داخل المؤسسة تشغل وفق الأهداف المخطط لها .

5- الرقابة هي وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفقا للأهداف المرسومة بكفاءة في الوقت المحدد لها، فهي بذالك لا غنى عنها لإستكمال إنجاز الأعمال. من خلال هذا التعريف يتضح أن الرقابة هي عبارة عن وظيفة إدارية تقوم بها السلطة متخصصة، تحاول أن تحقق و تتأكد بأن العمل المحدد بناء على خطة معينة تسير وفق الأهداف المبرمجة وفي الوقت المخصص ،فهي صورة حتمية لا يمكن الإستغناء عنها في أي حال من الأحوال وهذا من أجل المساهمة في إستكمال وملاحظة الأعمال المنجزة،

لكنة أهمل دور مهم للرقابة وهو قياس وتقسيم الآداء الخاص بكل أعمال المؤسسة من جميع النواحي البشرية و المالية و الأمنية.

6- الرقابة هي التأكد من أن التنفيذ يتم طبقا للخطة الموضوعة، وأنه يؤدي إلى تحقيق الهدف المحدد في البداية والعمل على كشف مواطن الضعف لعلاجها وتقديمها.إن هذا التعريف يتشابه مع بعض التعاريف السابقة في عملية وظيفة تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة وفق الخطط المدروسة و الموضوعة منذ البداية أو أنها تحاول كشف الأخطاء[1] .

أهداف الرقابة :

إن المقصود بالرقابة هو ضرورة تأمين القيادة الناجحة في إدارة المؤسسة ومنه فإن الأهداف الأساسية للرقابة هي:

-معاونة الإدارة على تحقيق النجاح، وذالك بتأكيد من أن الخطة تتحرك في مسارها المرسوم

-التأكد من تنفيذ المهام المخططة و معرفة مدى تنفيذ الواجبات.

- إكتشاف الأخطاء فور وقوعها أو عندما تكون في طريق الوقوع، لكي تعالج فورا أو يتخذ ما يستلزم لمنع حدوثها.

-المحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة في قيام المنشئة أو المنظمة مثل العاملين فيها والمتعاملين معها.

-التأكد من أن القوانين مطبقة تماما، وإن القرارات الصادرة محل إحترام من طريق الجميع.

وهناك أهداف ثانوية أخرى تتمثل فيما يلي:

- تحقيق التوافق مع متغيرات البيئة.

-تحقيق التكيف معا المتغيرات التنظيمية.

-المساعدة في التخطيط و إعادة التخطيط.

1- حنان بوحلي ،علي بورحلي،دور الرقابة في حماية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإقتصادي،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص القانون العام لأعمال،قسم قانون الأعمال،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة عبد الرحمان ميرة ،بجاية،2015-2016،ص ص 8-9

-تحديد مراحل التنفيذ و متابعة التقدم داخل المؤسسة.

-تحقيق التعاون بين الوحدات و الأقسام التي تشارك في التنفيذ[1].

أهمية الرقابة :

تظهر أهمية الرقابة فيما يلي:

1-إرتباطها بالعملية الإدارية ارتباطا وثيقا، لأن كل من التخطيط والتوجيه والتنظيم ويؤثرون ويتأثرون بالرقابة أي هنالك تفاعل مشترك بين هذه الأنشطة بما يحقق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.

2 -إن عملية الرقابة تمثل الحصيلة النهائية للأنشطة ومهام المنظمة فمن خلالها يمكن قياس .مدى كفاءة الخطط الموضوعة وأساليب تنفيذها.

3- ترتبط الرقابة ارتباطا وثيقا بوظيفة التخطيط لأن هذا الأخير مطلب أساسي للقيام بوظيفة الرقابة .

4- برنامج الرقابة يتطلب وجود هيكل تنظيمي المتمثل في أوجه المسؤولية المختلفة للمديرين.

5- إن الخطأ الصغير لا يكتشف في يومه يصبح خطأ كبير في اليوم الذي يليه، وبهذا فإن نظام الرقابة يمكن المدربين من التحكم والكشف عن الأخطاء في وقتها ومحاولة حلها والتغلب عليها .

6-إن الإدارة المعاصرة تتميز بالتعقيد الشديد في جميع نواحيها الفنية، السلوكية، لهذا أصبح من الصعب السيطرة على هذا التعقيد، وبالتالي فإن نظام الرقابة يمثل أحد القنوات الرسمية لتواصل المؤسسة إلى جانب التجاوب السريع مع التغى ارت البيئية .

1- العربي دخموش،محاضرات في إقتصاد المؤسسة، جامعة منتوري قسنطينة 2001،ص ص 38-39

7-يمكن معرفة أهمية الرقابة وما يترتب عنها من:

-إسرافف في استخدام الموارد المادية .

-ضياع الوقت وعدم الكفاءة في استغلاله .

- البطيء في إنجاز الأعمال.

- تدني الإنتاجية.

- ظهور العديد من المشاكل وعدم الكفاءة في حلها.

-عدم الوصول إلى الأهداف وملائمة صعوبة الحكم علي فاعلية المنظمة[1].

1- علي الشريف ،الادارة المعاصرة ،الدار الجامعية للنشر والتوزيع ،مصر ،2003،ص ص 366-367

المبحث الثاني: أساليب الرقابة:

من ضمن هذه الأساليب هناك أسلوبين معروفين هما:

الأساليب التقليدية، الأساليب المتخصصة

- **1الأساليب التقليدية :**

- 1 1التقارير الإدارية:

هو أسلوب معروف في جميع المنظمات يهدف إلى إعطاء المعلومات اللازمة عن كيفية إجراء العمل ومدى كفاءة الإنتاج، مما يسمح بمقارنة مستويات الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية للأداء المخطط، حيث يتم توجيهها إلى الجهة المسئولة عن اتخاذ القرار، بالإضافة إلى أن هذه التقارير تساعد في معالجة الانحرافات في وقتها من جهة ومن جهة أخرى تساعد في التقييم النهائي لأي عمل ومن أهم هذه التقارير نجد

-التقارير الدورية:

يتم تحضيرها بصفة مختصرة بعد انتهاء كل مرحلة من مراحل المشروع أو بعد الانتهاء نهائيا منه، توجه إلى الإدارة العليا وذلك بالوقوف على أهم المكلات والانجازات وتتمثل في بيانات إحصائية، جداول، حقائق و أرقام.

-تقارير سير الأعمال الإدارة: حيث تشكل حلقة وصل بين المستويات الإدارية وتتمثل في الشروحات على العمليات الإدارية وبعض المقترحات والتوصيات لمعالجة أي خلل. تقاريري كفاءة الموظفين: يتم من خلالها تقييم أداء المرؤوسين بما في ذلك قياس قدراتهم، بالإضافة

إلى معرفو مدى تعاونهم مع زملائهم والغرض من انجاز مثل هذه التقارير هو تحفيز العاملين عن الأداء وتحسين نوعية عملهم1 .

2- 1الملاحظات الشخصية :

تتم هذه الملاحظة عند الإنتاج الفعلي للسلع والخدمات وتوجد بوجود الرؤساء والمرؤوسين معا، مما يتيح الفرصة للتصحيح أثناء أداء العملية الإنتاجية. ويتوقف نجاح هذا الأسلوب على مدى مهارة المديرين و النظام السائد في مكان العمل، بالإضافة إلى وضوح السياسات الإدارية المنتجة، وهذه الملاحظة تساعد العامل على تدارك الخطأ، الذي وقع فيه عن طريق مناقشة للوصول إلى حل الذي يؤدي إلى تطوير وتحسين الأداء.

2- **الأساليب المتخصصة:** تتمثل في :

-خرائط مراقبة الجودة: تتمثل مشكلة الرقابة في شيء أساسي هو الحفاظ على جودة المنتوجات سواء من حيث الحجم، النوعية، الوزن، التركيبة، لذلك فهي تستخدم أسلوب خرائط المراقبة المبنية على أساس المعلومات الإحصائية.

- .خرائط جانات: هي أسلوب يعمل على ضبط الإنتاج بالنسبة إلى عنصر الزمن، كما انه وسيلة مباشرة لإجراء مقارن مستمرة بين ما هو مخطط وبين الأداء الفعلي.

-الخرائط الرقابية.

-سجل الآلية: يوضح كمية العمل الذي تؤديه الآلة والوقت الذي تستغرقه، وهذا عن طريق الأشكال البيانية لعدد ساعات العمل التي استغلت فيها الآلة، وهذا بغية التعرف على مدى كفاءتها الإنتاجية.

1- سعيد بلوم ،أساليب الرقابة و دورها في تقييم الآداء ،رسالة ماجستر تنمية الموارد البشرية ،جامعة منتوري ،قسنطينة الجزائر ، ص 48

– سجل العامل: يتم معرفة الوقت الذي يستغرقه كل عامل لانجاز عمله والإنتاج الذي حققه.

–خريطة التصميم: يتم من خلالها إعطاء فكرة عن كيفية سير العمل.

– خريطة تقديم العمل: توضح الأعمال المنجزة، والغير منجزة بالنسبة للمنتوج، مما يتطلب عدة مراحل خلال فترة زمنية معينة وتقدم على شكل لوحة كبيرة1.

أنواع الرقابة :

بالنظر إلى أنشطة النظام الإداري أو ما يسمى بميكانيكية العملية الإدارية فإننا نجدها تعتمد على ثلاث مراحل رئيسية حيث تبدأ بتوفير المدخلات ومن ثم عملية التحويل وتنتهي بتحويل المدخلات إلى مخرجات وبالتالي فإن هذا النظام يحتاج إلى أنواع رقابة مختلفة.

– ويمكن تصنيف الرقابة إلى عدة أشكال منها:

التصنيف الأول : أنواع الرقابة حسب المدى الزمني:

الرقابة المسبقة:Feed forward control

–وهي عبارة عن مجموعة من الأساليب والإجراءات التي يستخدمها المدير في تحديد واكتشاف أي عوامل قد تحد من نجاح العملية الإدارية وبصورة مبكرة مما يؤدي إلى تجنب ظهور أية مشاكل ومراقبة أية تغييرات. فعلى المستوى التشغيلي operational level فإن الرقابة المسبقة تتطلب من المدير تركيز جهوده نحو اختيار المدخلات والسياسات والإجراءات بعناية كاملة للحد قدر الإمكان من أية مشاكل محتملة.

1- عبد السلام ،أبو التحف ،أساسيات التنظيم الإداري ،دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ،الإسكندرية،مصر،202،ص476.

-أما المستوى الاستراتيجي strategic level فإن الرقابة المسبقة قد صممت لتنبيه وتحذير المدير من أية تغييرات بيئية من شأنها التأثير على تحقيق الأهداف التنظيمية الطويلة الأجل Long .term objectives Major Control Types by Timing-للتوقيتً -أنواع الرقابة طبقا

-الرقابة المتزامنة: Concurrent Control

وهي عبارة عن مجموعة من الأساليب والإجراءات والترتيبات المستخدمة في الكشف عن الانحرافات أثناء تنفيذ الأنشطة خصوصا رجات والتأكد من مدىً أثناء عملية تحويل المدخلات إلى مخ مطابقتها للمعايير التنظيمية الموضوعة، والرقابة المتزامنة على المستوى التنفيذي تسعى للتأكد من أن النشاط الذي يتم ممارسته أثناء عملية التحويل يؤدي بدقة وموضوعية كما خطط له ولم يشير إلى أي مساس في الحركة بين المحاسبين والزبون وقاعة يقضي معظم وقته كل انحراف فالمشرف التنفيذي مثلا الطعام والمطبخ لمتابعة عملية تقديم الخدمات والتأكد من رضى الزبون.

-أما على المستوى الاستراتيجي فتتمثل الرقابة المتزامنة على النتائج الشهرية ومن ثم الفصلية وكذلك الأحداث والمراحل الهامة للتعرف على طبيعة التقدم التنظيمي والعمل على اتخاذ التعديلات الضرورية 1.

التصنيف الثالث : الرقابة حسب التخصص والأنشطة:

- وهناك عدة أنواع من الرقابة حسب النشاطات يمكن تلخيصها:

1- خير الدين نايلي،الرقابة الإعلامية في المؤسسات الصحفية وأثرها على الآداء المهني ،مذكرة مكملةلنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والإتصال ،تخصص إتصال ،قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2014-2015، ص47.

أ- الرقابة على الأعمال الإدارية controlling over management duties :ويهدف هذا النوع من الرقابة إلى حسن استخدام الموارد البشرية والمادية من خلال متابعة وتقييم جميع الأنشطة الإدارية المختلفة في المنظمة بما فيها الخدمات المقدمة وتمتد لتشمل المستويات الإدارية المختلفة، الهيكل التنظيمي، طرق العمل شئون الأفراد والنواحي المالية الفنية فهي تشمل مكاتب البريد والأحوال المدنية والجامعات والمؤسسات الحكومية والوزارات والبلديات وجميع المرافق التابعة لها

ب- الرقابة المالية (المحاسبية) على عمل الجهاز التنفيذي : ويهدف هذا النوع من الرقابة إلى حماية الأموال من خلال التأكد من حجة التصرفات المالية بعد مراجعة المتحصل من الإيرادات والمتصرف من النفقات وتمت وفق للقوانين والتعليمات والقواعد العامة للميزانية الأجهزة الحكومية المركزية

ج- الرقابة الفنية : ويهدف هذا النوع من الرقابة إلى التركيز على المشرفين الفنيين في المجالات المهنية المختلفة كالأعمال الهندسية والتصميم الإنتاجية والفنية والقانونية وتقوم هيئات التفتيش الفني على مثل هذا النوع من الرقابة

د- الرقابة على الأنشطة الروتينية : ويتركز هذا النوع من الرقابة على مجموعة الأعمال والأنشطة والمعاملات المتكررة وقد تكون يومية وتتمثل هذه الأنشطة في إجراءات أو أساليب أو مراحل العمل ومن أمثلتها إجازة الموظفين، مشتريات الأثاث، البريد الوارد والصادر، حفظ السجلات والوثائق.

-وتتمثل طرق الرقابة الإدارية المستخدمة في إطار تلك الإجراءات الروتينية على ما يلي: خريطة سجل الآلة وتوضح كمية العمل الذي تؤديه كل آله و بيان الوقت الضائع دون استخدام وذلك على هيئة شكل بياني يظهر عدد الساعات التي اشتغلتها الآلة الواحدة كل يوم من أيام العمل و ما أنتجته من وحدات سلعية خلال تلك الساعات. أما سجل العامل

فالغرض منه التوصل إلي معرفة الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله ومقدار الإنتاج الذي حققه في ذلك الوقت و الغرض من هذا السجل هو التعرف على مدى إنجاز العامل لواجباته خلال الوقت المقرر. أما خريطة التصميم فهي توضح طريقة سير العمل وفقا لتسلسل العمليات و مراحلها و تختلف عن خريطة سجل العامل في أنها توضح العمليات التي تتأخر عن موعدها. أما خريطة تقدم العمل فهي توضح مركز العمليات من حيث ما هو مطلوب عمله مثلا في أوامر التشغيل التي أعهد بها إلى الآلات و ما تم إنجازه1 .

وظيفة الرقابة :

إن وظيفة الرقابة في شكلها المعقول و المقبول تتصل عموما بعمل المؤسسة كل كما ترتكز على كل العناصر التي لها صلة بعناصر الإنتاج، فهذه الوظيفة هي تحديدا واضحا للمخطط و النتائج المتوقع حصولها واكتشاف الأخطاء و الانحرافات و مواطن الضعف في التنفيذ بالعمل على تصحيحها أو السيطرة عليها لخدمة الخطة الموضوعة، إلى جانب هذا ترتبط وظيفة الرقابة بالتخطيط و أن فاعليتها لا تكون إلا من خلال قرارات تخطيطية دقيقة و نظرا لكون التخطيط له علاقة بالمستقبل فالوظيفة الرقابية هي الأخرى تابعة للمستقبل مثلا: كشف الأخطاء قبل نوعها و اتخاذ إجراءات تصحيحية، و في هذا الصدد هناك خطوات بديهة لوظيفة الرقابة هي:

- إن نطاق الرقابة يشمل كافة الأعمال و التصرفات في المؤسسة و تشمل كافة المستويات التنظيمية فهي لا تقتصر على مستوى دون آخر.

-يشمل نطاق الرقابة تحديد مراكز المسؤولية عند حدوث هذه الأخطاء و الانحرافات و محاولة اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. تنطوي وظيفة الرقابة على عملية مقارنة التصرفات الفعلية بالخطط الموضوعية هذه المقارنة تتطلب إجراءات تصحيحية في حالة

1- نفس المرجع ،ص49

اكتشاف انحرافات و تعديلها، لأنه من النادر جدا أن نجد توافق بين ما تم أو خطط له لتحقيقه و بين ما لم يحقق بالفعل لهذا تبرز الرقابة من أجل التحقق من أداء العمل و تنفيذا للبرامج وفق أهداف التنظيم، وفقا للقواعد و الإجراءات و التعليمات و الأوامر التي تصدر من المستويات المختلفة في التنظيم لتنفيذ ما تقدم و على العموم فالرقابة لها وظيفة أساسية و حساسة داخل المؤسسة في جميع المجالات و النواحي، و بالتالي فهي تساهم في تحسين أداء المؤسسة و تقدمها و تطورها1.

1- كمال بربر ، الإدارة عملية و نظام المؤسسة الجامعية لدراسات ، ط1 ، د د ن ، 1996 ، ص ص 147-148

المبحث الثالث : الرقابة الاعلامية:

1-مفهوم الرقابة الإعلامية:

يعرف الباحث "هنري هربرت" الرقابة الإعلامية بأنها سياسة الحد من التعبير العام عن الأفكار و الدوافع و المثيرات، التي يمكن أن تكون أو يكون لها تأثير على تفويض السلطة الحكومية أو تفويض النظام الإجتماعي و الأخلاقي التي تعتبر السلطة بأنها ملتزمة بحمايتها1.

كما يطلق على الرقابة الإعلامية بالرقابة الصحافية أو رقابة المطبوعات، وهي عملية فحص المطبوعات قبل نشرها وذالك للموافقة على مضمونها أو لحذف بعض الموارد المنشورة بها أو بعض فقراتها ،وليس ضروريا بأن تكون الجهة التي تقوم بالرقابة جهة خارجية أو شخص من خارج العمل الصحفي و الإعلامي، بل يقوم رؤساء التحرير و القائمون على المؤسسات الإعلامية في بعض البلدان بهذه المهمة من فحص المطبوعات او حذف او تعديل وبما هو مسموح بنشره وما يحظر نشره ويكون هؤلاء مسؤولين مسؤولية كاملة عن ذلك ويصبحون بمثابة رقباء على النشرة في إطار السياسة الإعلامية أو السياسة التحريرية للوسيلة الصحفية2 .

وهناك من يعرف الرقابة الإعلامية بأن خروج مضمون وسيلة إعلامية معنية علي ضوابط وتشريعات دستورية أو قانونية من جهة محولة حكوميا بالشكل التي لها صلاحيات إغلاق او حجب أو تجريم أو تغريب كاتب الرسالة الإعلامية أومن يملكها أو من يحمل إمتيازها، والتي بحسب تلك التشريعات تعد خلق للقوانين المنصوص عليها في الدولة . خلاصة القول في تعريف الرقابة الإعلامية: أنها عملية تتحكم في المنتج الإعلامي و الثقافي و الإبداعي و

1- أحمد بدر ، الإتصال الجماهيري ، ب ط ، الدار الكويتية المطبوعات ، 1989، ص 227.
2- حسين عبد الله فايد ،حرية الصحافة ، د ط ، دار النهضة العربية ، 1996، ص 430.

الفكرير، من كتب و مسرحيات و أفلام و محتوى المنتج الإعلامي أو الأفكار أو منظومة القيم و المعتقدات التي يعتقدها بعض الجماعات على أساس أن هذا المحتوى غير مرضي عنه أخلاقيا و سياسيا و عسكريا. وتتصف الرقابة الإعلامية بأنها داخلية أو ذاتية و تتم من قبل المنظمات التي تنتج المعلومات أو قد تكون بعدية أو خارجية، بحيث تفرض قبل جماعات خارجية مثل الحكومات و المنظمات القانونية أو مجموعات أخرى بمثل هذه الوظيفة .فالرقابة الإعلامية جاءت بمعنى مراقبة المنتج الإعلامي قبل نشرها و بعد نشرها، والرقابة معلنة و مسنودة للحكومة في الدول الغير ديمقراطية و يتولى مسؤوليتها مراقب المطبوعات و مهنة المراقب هو من يراقب و يطلع على المطبوعات قبل نشر و بعده1

2-الرقابة في المؤسسات الإعلامية:

تستهدف الرقابة الأفراد المسؤولين عن أداء العمل التنفيذي ،فالأفراد هم الغاية من الرقابة ، وذالك أنها تنظر في آدائهم لرسالتهم ،فتكشف أخطاء و تصحح مسارهم و توجههم إلى الطريق السوي ،وهي لذالك تحتاج إلى قدر من الحكمة ،و تتوخى العدالة في تقييم الأداء المهني، وبالنسبة للمؤسسات الإعلامية، فإن أول من يتبادر إلى الذهن عن الحديث عن الرقابة ، هو رقابة المادة الإعلامية أو الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية والتي تكتسب أهميتها لعدة إعتبارات منها مايلي:

1-أن تكون الرسالة الإعلامية منسجمة مع أهداف المؤسسة وذات مستوى أدبي و علمي و فني.

2-أن تحقق الرسالة الإعلامية مسؤوليتها الإجتماعية ،بإنسجامها مع الصالح العام.

1- بسام عبد الرحمان المشافية ، الرقابة الإعلامية دراسة مقارنة ، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع ، أردن - عمان، 2014،ص 36

3- الإلتزام بقوانين المطبوعات التي تنظم النشر ، و الشريعات الإعلامية التي تحدد موجات البث الإذاع، و حماية المستقبلين من محتويات البرامج الضارة، و حفظ حقوق الإنتاج الصحفي أو الإذاعي وعدم التعدي عليها . و تتفاعل الاعتبارات الثلاثة لتسهم في تحقيق نوع من الرقابة الذاتية على الرسالة الإعلامية، وهذه الرقابة قد تفسر على أنها نوع من الضغط على حرية الإعلام ، ولكن ليس من المطلوب الحرية المطلقة في الرسالة الإعلامية، ذالك أن الحرية الملتزمة بمصالح الجمهور هي تلك الحرية المطلوبة ،والتي تجعل الرسالة الإعلامية بناءة، إن أي نظام إعلامي عرضه للخضوع لبعض أنماط الرقابة التشريعية ،ومن ضمنها قوانين المطبوعات أو التشريعات الإعلامية التي تحدد موجات البث الإذاعي ، والتي تحمي الأفراد و الجماعات ضد التشهير، وقانون الحقوق الملكية و الفكرية التي يحمي المؤلفين و الناشرين وحفظ حقوف الإنتاج الإذاعي و الصحفي و عدم التعدي عليها، والتشريع الأساسي الذي يحافظ على معيار عام للأخلاق، وقانون حماية الدولة ضد الخيانة و العبارات التحريضية ... إلخ ومن ثم فإن الرقابة ضرورية إلى الحد الذي تتحقق فيه مصلحة المجتمع، ولذالك فإن الرسالة الإعلامية هي نتائج أي مؤسسة إعلامية، لابد أن تكون عليها رقابة ذاتية تشمل على الجوانب التالية:

1-الرقابة على المستوى الفني الرسالة الإعلامية، سواء كانت جريدة أو مجلة، أو برنامج إذاعي مسموع أو مرئي ...إلخ .

2-الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية ،بحيث تكون ذات هدف يخدم المجتمع ، ينسجم مع قيمه، لتحقيق الصالح العام .

3- الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية ،بحيث تكون في خدمة الشعب ولا تتعدى السلطة بحيث تأمر بغلق المؤسسة الإعلامية، أو توقف صدورها، ولكن ذلك يجب ألا يكون على حساب كونها صوت الشعب و المدافع في مصالحه.

وقد يبدو أن الجانبين الثاني و الثالث فيهما بعض التعارض، حينما تتناقض مصالح السلطة مع مصالح الشعب، وتكون مهمة الإعلامي هنا صعبة، لتحقيق توازن قد با يقدر عليه، لذالك تلجأ بعض المؤسسات الإعلامية إلى تعميم منشورات إدارية تهدف إلى تبصير عامليها بالأسس التي تحكم الرسالة الإعلامية، لتحقيق من خلالها نوعا من الرقابة الذاتية1.

1- محمد فريد عزت، إدارة المؤسسات الإعلامية ، دط ،د د ن ، 1994 ، ص ص 135- 136.

خاتمة الفصل :

من خلال عرضنا لأهمية الرقابة واهم الأساليب التي يتم اتبعاها لضمان دقة الرقابة، فهي عملية مستمرة ووسيلة فعالة، فانه يمكن القول بان الرقابة إحدى أهم الدعائم الأساسية في المؤسسة خاصة المؤسسات الإنتاجية، فإذا كانت تخطيط هو الفكرة(رسم الأهداف)، والتنظيم هو التجربة فان الرقابة هي الصلة بين الفكرة والتجربة. إن الرقابة عملية مستمرة ومنتظمة تساعد على اكتشاف الكفاءات الإنتاجية من خلال أنها تكفل تقييم الأداء وتقويم الانحراف بما يتناسب بقاء واستمرارية المؤسسة.

الفصل الثالث

المؤسسات الإعلامية

المؤسسات الإعلامية

تمهيد

المبحث الأول : مفهوم المؤسسة الإعلامية و أهدافها و تقسيماتها

المبحث الثاني: مكونات المؤسسة الإعلامية و نشاطاتها

المبحث الثالث : التخطيط و أهميتة في المؤسسات الإعلامية و المؤثرات على إدارتها

خاتمة الفصل

تمهيد :

إن أي مؤسسة تهدف إلى تحقيق أهداف معينة، ومهما اختلفت طبيعة المؤسسة، فإن إنشاءها من المفترض أن تسعى إلى تحقيق هدف يتلاءم مع هذه الطبيعة ومن ثم فإن مؤسسة إعلامية تهدف إلى الإخبار، التوجيه، الترفيه ... إلخ، ستختلف عن مؤسسة أخرى تهدف إلى التعليم مثل: الجامعة أو إنتاج الخضراوات مثل: الزراعة... إن كل واحدة من هذه المؤسسات، يمكن اعتبارها مؤسسة ذات طبيعة معينة، ومن ثم فإن شكل إدارتها يختلف باختلاف هذه الطبيعة.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسة الإعلامية و أهدافها و تقسيماتها

1-تعريف المؤسسة الاعلامية:

هي مجموعة من النشاطات المتميزة يقوم بها أشخاص يؤدون أدوارا وفق قواعد معينة و تتميز كذلك بإنتاج و توزيع المعرفة (كالإشهار و الثقافة) و تعتبر كذالك همزة وصل بين أفراد المجتمع حيث توفر قنوات تربط فيها بين الناس و تربط كل فرد بمجتمعه . ثانيا : هي كل المواد الصادرة التي تصدر عن المطبوع أو الإذاعة أو التلفزيون وتكون في قواعد متعددة تحددها طبيعة الوسيلة الناشرة لهذا المواد- . كما تعرف بأنها : كيان إجتماعي منسق إدرايا بحدود واضحة نسبيا ويمارس وظائف على أسس مستمرة من أجل تحقيق أهداف مشتركة - وهناك تعريف آخر بأنها : مجموعة من الأفراد القائمين بالوظائف و الجهود في مؤسسة و يمتلكون القدرة على التسيير و تقوم الإدارة على ما يسمى بالتسلسل الهرمي للسلطة المرسسة على المجال العام لأن القضايا التي تعالجها هي قضايا عمومية التي يلتف حولها الرأي العام.

*بناءا على التعاريف هنالك مجموعة خصائص للمؤسسات الإعلامية منها:

1- أنها كيان إجتماعي، بها فريق عمل يتفاعل مع بعضه لتحقيق هدف .

2- تحقيق هدف المؤسسة لا يكون عشوائيا إنما بناء على تخطيط دقيق .

3- تمارس الأعمال فيها بشكل مستمر .

4- هنالك إختلاف بين المؤسسات الإعلامية من حيث النشاط .

5- تعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف1.

ونظرا لطبيعة المهنة الإعلامية، ، فإن المؤسسات الإعلامية تحتاج إلى أكثر من مهارة

1- علي عبد الفتاح كعنان، إدارة المؤسسات الإعلامية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان 2004، ص51

– فالتسلح بالعمل الإداري مثلا لا يستطيع أن يحل مشكلات مؤسسة صحفية، تحتاج إلى مرونة في إصدار القرارات وسرعة اتخاذها، والقدرة على حل المشكلات السريعة، والمتلاحقة، والمتداخلة بين الأقسام الإدارية، والفنية، والتحريرية، في مؤسسة صحفية[1] .

2–أهداف المؤسسة الإعلامية:

إن أي مؤسسة تهدف إلى تحقيق أهداف معينة ... ومهما إختلفت طبيعة المؤسسة، فإن إنشائها من المفترض أن تسعى إلى تحقيق هدف يتلائم مع هذه الطبيعة ، ومن فم فإن المؤسسة الإعلامية تهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية :

– لتحفيز الجمهور ، لتحريك البلد سياسيا تجاه وحدة وطنية أو لتثير الجمهور ضد عدو خارجي أو لتحفيز جماعة من أجل نشاط تنموي ذاتي .

– لترشد الجمهور حول الخدمات الإجتماعية المتاحة وتعلن عن أحداث هامة تهم الجمهور
– لتعليم الجمهور حيث يمكن أن تقدم برامج تعليمية غير رسمية ، فيما يتعلق بحقول مهارات المعرفة أو حقول مهارات العمل.

– لتغيير السلوك و خاصة بالنسبة لأماكن السكنية و الريفية و المعزولة

– الترفيه و التسلية وهذه الأهداف في حقيقة الأمر يمكن تقسيمها إلى قسمين أهداف إستراتيجية ، و أهداف تكتيكية .

أهداف أستراتيجية طويلة الأجل :

– هي أهداف لا يمكن تحقيقها بشكل فوري ، وعلى سبيل المثال فإن هذه تغير السلوك أو هدف التعليم لا يمكن أن يتم من خلال إذاعة برامج أو إثنين في الإذاعة أو

1- محمد فريد عزت ، مرجع سابق ، ص ص12-22.

التلفزيون ، ونشر حلقة أو إثنين في صحيفة ، فهو هدف إستراتيجي لأنة من أهداف الإعلام طويلة الأجل وال تتحقق من تراكمات الرسائل الإعلامية و تكرارها.

أهداف تكتيكية أو قصيرة الأجل:

لتحقيق الأهداف الإستراتيجية يتم في العادة التخطيط لتحقيق تلك الأهداف غير لأهداف قصيرة الأجل والتي بتواليها و إستمراريتها يمكن أن تحقق الهدف الإستراتيجي . وفي مجال الإذاعة مثلا يمكن أن تحقق بعض البرامج الغنائية و المتنوعات أهداف آلية قصيرة الأجل هو هدف الترفيه . وقد تحقق برامج مثل نشرات الأخبار أهداف إعلامية آنية إلا أن تحقيق أهداف آستراتيجية مثل تغيير السلوك أو التعليم أحوج ما تكون إلى برمجة لخطط قصيرة تتكامل محصلتها النهائية في تحقيق الهدف الإستراتيجي الذي تهدف إلية تلك المؤسسات الإعلامية[1] .

3-تقسيمات المؤسسات الإعلامية:

قسم المهتمون المؤسسات الإعلامية إلى أربعة تصنيفات أو تقسيمات رئيسية هي:

أولا / المؤسسات الإعلامية حسب حجم المؤسسة

يمكن أن يقاس حجم المؤسسات بعدة مؤشرات مثل: رأس المال و التوزيع، و حجم الإنتاج والدخل ، وغيرها لكن المعيار العام لقياس المؤسسة هو عدد العاملين و تقسم المؤسسات الإعلامية وفق لعدد العاملين فيها إلى :

- مؤسسات صغيرة الحجم : عددهم بين 10 إلى 100 .
- مؤسسات متوسطة الحجم : عددهم بين 100 إلى 500.

1- حسام الدين مروج ، القيادة في المؤسسة الإعلامية ، دراسة ميدنية بمؤسسة الإذاعة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام و الإتصال تخصص إتصال وعلاقات عامة ، قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم الإنسانية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2015-2016، ص ص 49-41.

– مؤسسات كبيرة الحجم : عددهم أكثر من 500

ثانيا / المؤسسات الإعلامية حسب طبيعة النشاط أو العمل:

تقسم المؤسسات حسب طبيعة العمل عموما إلى عدة تقسيمات منها :

– مؤسسات صحفية : و هي التي تنتج موارد الإعلام المقروء و تكون في الأغلب عبارة عن صحف

– مؤسسات الصناعات التحويلية، و منشأت الصناعات الإستخراجية، و منشآت زراعية و غيرها .

– مؤسسات إذاعية : و هي التي تقدم مواد الإعلام المسموع

–مؤسسات تلفزيونية أو قنوات فضائية.

– مؤسسات العلاقات العامة

– مؤسسات النشر الإلكتروني

– مؤسسات الإعلام التفاعلي أو الوسائط الإعلامية المتعددة.

ثالثا / مؤسسات إعلامية حسب نمط الملكية :

تقسيم المؤسسات بشكل عام و المؤسسات الإعلامية بشكل خاص إلى:

– مؤسسات عامة أو حكومية : و هي المؤسسات التي تمتلكها الدولة و تسهم بكامل رأس مالها أو الجزء الأكبر منه، و دائما تسعى لتقديم خدمات عامة و لا دف للربح في الغالب – مؤسسات خاصة : و تكون في الأغلب مؤسسات ربحية

رابعا / المؤسسات الإعلامية حسب الشكل القانوني :

– تقسيم المؤسسات في هذا التصنيف إلى:

– مشروعات فردية : يمتلكها شخص واحد يكون مسؤول عنها، و دائما يكون هذا النموذج في المشروعات الصغيرة.

–شركات الأشخاص : و هي تضامنية تنشأ بناء على تعاقد إثنين أو أكثر من الناس لكل واحد منهم حصة في رأس المال و كل شريك له مسؤولية خاصة تجاه ديون الشركة، أو شركة توصية بسيطة و ينقسم أصحابها إلى شركاء متضامنين وشركاء موصين، أما النوع الثالث هو شركة التوصية بالأسهم و يكون لكل شريك نصيب في رأس المال و الأرباح شركات الأموال : هذا النوع من الشركات له شخصية إعتبارية مستقلة عن الشركاء و تنفصل الملكية عن الإدارة و هي:

– شركات ذات مسؤولية محدودة – شركات المساهمة.[1]

–العناصر الأساسية المكونة المؤسسة الإعلامية:

تتفرع المؤسسات الإعلامية لتشمل:

مؤسسات صحفية ، إذاعية ، تلفزيونية ، وكلات الأنباء ، دور النشر ، شركات إعلانات ، ولكنها تتفق مع أي مؤسسة أخرى في أن لها نفس أوجه نشاط المؤسسات و الشركات التجارية مثل الإنتاج و المشتريات و التسويق و الأفراد و الأعمال المكتسبة و التمويل ، وأذا كانت تختلف طبيعة أوجه هذا النشاط بإختلاف المؤسسة . وعليه فا المؤسسات الإعلامية تتضمن العناصر التالية :

1- علي عبد الفتاح كعنان ،مرجع سابق ص ص 54-55.

أولا / الأهداف والمقصود بأهداف المؤسسة تلك النتائج التي تطمح المؤسسة إلى تحقيقها بجهد أفرادها و إمكانياتها المتاحة، وعلى سبيل المثال فإن محطة إذاعية في بلد نام تسيطر عليها الحكومة و توجهها تهدف في العادة إلى ربط الإذاعة بالتنمية الشاملة للمجتمع من خلال تحقيق جملة من الأهداف.

ثانيا / العنصر البشري للمؤسسة من موظفين و عمال:

-إن أي مؤسسة تقوم عادة على جهد إنساني، و إستثمار هذا الجهد يكون بتوظيف الكفاءات اللازمة في المواقع المناسبة، وهكذا قإن عصب أي مؤسسة يتمثل بأفرادها وهوؤلاء الأفراد يختلفون حسب طبيعة المؤسسة و أهدافها، و الأفراد عبارة عن موظفين وعمال مهرة و عمال عاديين و يؤدي كل منهم دورا لتحقيق أهداف المؤسسة، فالمؤسسة صحفية مثلا لايمكن أن تقوم بدون جهاز كبير من البشر الذين تختلف مسؤولياتهم و مؤهلاتهم فنجد الكاتب و الصحفي و المخرج و المحاسب و الإداري و الطابع الفني و الرسام و الموظف المكتبي و السكرتير ... إلخ وكل هوؤلاء يقومون بعمل متكامل ليقدمو في النهاية ثمرة عمل جماعي هو جريدة يومية أو مجلة أسبوعية و بدون هذا الفريق المتكامل لا يمكن للعمل أن يخرج ناجحا متكاملا.

ثالثا / رأس المال التمويل إن رأس المال جزء أساسي مكمل للنشاط البشري في أي مؤسسة كانت، فهي المؤسسات الإقتصادية سواء كانت تجارية أو صناعية أو زراعية هو أساس لبدء أي نشاط لأن النشاط في طبيعته يترجم إلى أرقام نقدية هي رأس المال يربح أو يخسر و المال قبل كل شيء أساسا لتوظيف الكفاءات القادرة على متابعة أهداف المؤسسة و مهما كانت طبيعة المؤسسة فأن المال أو ميزانية المؤسسة أساسا لممارسة نشاطها.

رابعا / المقر الآلات و المعدات لايمكن تخيل وجود مؤسسة أو شركة ما بدون مقر، فهو المكان الذي يمارس فيه موظفون المؤسسة نشاطهم من أجل تحقيق أهدافها، وهذا المقر

يجب أن يتلائم مع طبيعة عمل المؤسسة و نشاطها و أن يشمل على كل الأدوات و الآلات و المعدات الازمة لإنجاز نشاط المؤسسة. فالإذاعة مثلا تحتاج إلى مقر يشمل على الإستوديوهات و أجهزة الإرسال و آلات التسجيل و الأرشيف و مكاتيب الموظفين ...إلخ و الجريدة تحتاج إلى مقر يتسع للمحررين و أحهزة إستقبال و شبكة الإتصال الهاتفي و الشبكة العالمية للمعلومات و آلالات التصوير و ومعامل الطبع و التحميض و آلات الطباعة و غيرها.

خامسا / نشاط المؤسسة :

إن نشاط أي مؤسسة هو ثمرة الجهد الإنساني سواء كان عقليا أو عضليا و يرتبط نشاط أي مؤسسة بأهدافها، ولذا فإن محصلة النشاط من المنتظر أن تكون ثمرة النتائج التي تطمح إليها المؤسسة من خلال أهدافها المعلنة[1].

سادسا / الإتصال:

المقصود هنا هو أشكال الإتصال الممكنة بين مختلف المستويات في إطار المؤسسة سواء كانوا إطارات أو موظفون عاديين، و الإتصال هنا يعني إنتقال المعلومات و الأفكار و المهارات ...إلخ بإستخدام الرموز مثل الكلمات و الصور و الأشكار و الرسوم وغيرها فمن خلال عملية الإتصال هذه يمكن أن يوجه المديريون موظفيها من خلال توجيهات قد تكون مكتوبة أو شفوية، مواجهة أو بالهاتف أو بواسطة مديرين أقل رتبة.

فالإتصال: هو العلمية الحيوية التى من خلالها يتم أي نشاط إنساني و بدونه يتعذر إنحاز أي عمل و الإتصال بالنسبة لأي مؤسسة ذو جانبين

1- شريف خالد، تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإعلامية ، جريدة الخبر نموذجا ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستر في علوم الإعلام والإتصال ،تخصص تسيير المؤسسات الإعلامية ،قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم السياسية و الإعلام ، جامعة الجزائر 03 ، 2011-2013، ص ص 63-65.

1-الإتصال الداخلي: من خلاله يمكن معرفة طريقة سير عمل المؤسسة من خلال قنوات الإتصال بين الرؤساء و المرؤوسين.

2-الإتصال الخارجي: ويتمثل بالإتصال المؤسسة بمن هو خارجها من المؤسسات الأخرى أو زبائن و بالنسبة المؤسسة الإعلامية فإن نشاطها الأساسي هو نشاط إتصالي، ولذا فإن الإتصال الخارجي يعتبر أساس عملها إذ أن سلعها وهي وسائل إعللمية إتصالية تتوجه أساسا لمخاطبة جمهورها، و قدرة الإدارة على الإتصال الداخلي الناجح في المؤسسة هي أولى خطوات نجاح إدارة المؤسسة الإعلامية في إتصالها الخارجي.

سابعا / الإدارة:

بالإدارة يمكن السيطرة على مختلف أوجه نشاط المؤسسة و ذالك بابتوحيه موظفيها لتأدية واجباتهم بما يضمن تحقيق أهداف مؤسسة بأفضل السبل و بأقل تكاليف، ومن ثم فإن الإدارة مسؤولية مباشرة عن العناصر السنة السابقة الذك، فهي مسؤولة عن وضع أهداف المؤسسة، و عن إختيار موظفيها ممن تري أنهم أكفاء لتأدية العمل المطلوب منهم، وهي مسؤولة عن تمويل المؤسسة ومواردها والحفاظ عليها و تنميتها، وهي التي تحدد أشكال الإتصال داخل المؤسسة وخارجها و تقوم بضبطه و التنسيق بين أفراد المؤسسة بما يضمن حسن سير العمل، فالإدارة هكذا تكون عصب المؤسسة و ضبطها الذي ينظم وينسق ويتابع و يشرف على حسن سير العمل بالمؤسسة و تشتمل العملية الإدارية على فن القيادة[1] .

4-نشاطات المؤسسة الإعلامية:

- إن نشاط أي مؤسسة هو ثمرة الجهد الإنساني سواء كان عقليا أو عضليا و يرتبط نشاط أي مؤسسة بأهدافها و لذا فإن محصلة النشاط من المنتظر أن تكون ثمرته النتائج التي تطمح إليها المؤسسة من خلال أهدافها المعلنة و في المجال الإعلامي فإن نشاط المؤسسة الإعلامية يختلف بالوسائل و إن كان يتفق بالأهداف ذلك أن الطبيعة التقنية لكل وسيلة

1- نفس المرجع، ص66

إعلامية تفرض شكل مختلفة بعضها عن البعض الآخر فطبيعة الجريدة اليومية تختلف عن المجلة و عن الكتاب ... و من ثم فإن هذه الوسائل الإعلامية تختلف فيما بينها إختلافا في الدرجة و إن إتفقت في الهدف كذلك فإن هذه الرسائل المطبوعة تختلف عن البرامج الإذاعية أو التلفزيونية و إن كان تلتقي في الهدف و النشاط في أي مؤسسة ليس شكلا واحد من الأعمال بحيث يؤدي كل موظف فيها واجبة حسب تخصصه مها نظر إلى هذه الوظيفة من منظار الأهمية أو الإلتزام أو عدمهما و إن رؤية نشاط المؤسسة على إعتبارية أنه عمل تكاملي يتيح فرصة تأدية كل عامل لدوره بكفاءة مع إحساس بالمسؤولية و التقدير له وقد أصبحت المؤسسة الإعلامية تمارس نشاطات منها:

- نشاط صحفي: و يقوم به الكتاب و الصحفيون والمراسلون و الرسامون

- نشاط صناعي: و يتمثل في بيع المساحات الإعلانية و توزيع الصحف و المجلات ويتولاه خبراء في التسويق و العلاقات العامة.

- نشاط مالي و إداري: و يتولاه المحاسبون و الإداريون.

و هكذا نجد نشاط المؤسسة الإعلامية قد تنوعت و تشبعت و أصبح من الضروري أن تنظم بشكل يمكنها من إنجاز مهمتها على الوجه الأكمل[1].

1- علي عبد الفتاح ، مرجع سابق ، ص ص 127-128

المبحث الثالث: التخطيط و اهميتة في المؤسسات الاعلامية و المؤثرات على ادارتها

5-التخطيط و أهميته في المؤسسات الإعلامية:

إن وضع خطة لأي عمل هو عنصر من أهم العناصر التي يتحتم توافرها لهذا العمل، و ينطبق ذلك على كل عمل بصرف النظر عن حجمه و نوعه، و التخطيط ليس مضيعة للوقت مهما بذل فيه من جهد، بل إنه على العكس يوفر الوقت الكثير، الذي يمكن أن يضيع في حالة مواجهة مواقف دون وجود خطة لمواجهتها، و ما يحمله من تردد قد يؤدي إلى تدمير العمل كله، أو تقليل فرص نجاحه. و في إطار المؤسسات الاعلامية فإن التخطيط ضرورة لمواجهة عدة أمور منها :

1-خطتها لتطوير المؤسسة من ناحية إنشاءات و معدات لمواجهة التطور التكنولوجي المستمر، فيما يتعلق بالأجهزة و الآلات التكنولوجية، و التي تحتاجها المؤسسات الإعلامية في الإرسال و الإستقبال و الطباعة و معالجة المعلومات ...إلخ .

2-خطة لتنمية مواردها الإقتصادية لعمل دراسات تتعلق بتقديم خدمات جديدة ، مثل إصدار جريدة، أو مجلة، أو عمل مشروع جديد تابع للمؤسسة الإعلامية، أو توسيع خدمتها الإعلامية، أو التخطيط لتوسيع مجال التوزيع في أسواق جديدة و غير ذلك .

3-التخطيط لتنمية الكوادر البشرية، لتعزيز كفاءة المؤسسة الاعلامية، و مدها بدماء جديدة خلال التخطيط لبرامج تدريبية و بعثات و غيرها.

4- التخطيط لمواجهة منافسات المؤسسات الإعلامية المشابهة.

5-التخطيط فيما يتعلق بالجانب التحريري لتكون الصحيفة جذابة، وتلبي حاجات القراء... و فيما يتعلق بالجانب البرامجي في الإذاعة و التلفزيون، لتلبية رغبات

الجمهور و الإحتفاظ به، و توسيع دائرته[1]. و في العادة يمكن أن توضع خطط قصيرة الأجل، و خطط طويلة الأجل ... و كلاهما لابد أن يعتمد على دراسات تشتمل على الميزانية اللازمة للخطة، و ما تحتاجه من عناصر بشرية، و معرفة السوق إذا كانت ذات علاقة به، من خلال أبحاث السوق و تحليلها، و قياس إمكانيات استيعاب السوق.

و تكمن المشكلات الأساسية في التخطيط، و مقدرتها على التوقع الدقيق لنجاح الخطة أو برنامج العمل في تحقيق الأهداف، وإذا كانت الخطة تعتمد على الدراسات و الأبحاث لتوقع مدى نجاحها، فإن التوقع في حد ذاته له عدة طرق، من خلالها تستطيع المؤسسة أن تضع تقديراتها و توقعاتها المستقبلية ... و من هذه الطرق ماهو وصفي في طبيعته، حيث يعتمد على آراء المعنيين و الخبراء، و مديري المنشأة و خاصة ذوي الخبرة ، أما الطرق و الأساليب الأخرى ، فهي كمية ، حيث يعبر المديرون و المحللون عن آرائهم، و تحليلاتهم في صورة أرقام ، و معدلات و نماذج. فعلى سبيل المثال تلجأ الإذاعات المسموعة و المرئية إلى أبحاث تتناول الجمهور ، بحيث تدرس رغباتهم فيما يسمعوه أو يشاهدوه ، لتعيد تقييم برامجها و التخطيط لها، و تعتمد في ذلك على أسلوب إستخدام استطلاع الرأي أو الإستقصاء، و تستخدم نفس هذا الأسلوب الجرائد و المجلات، إذ تحاول معرفة رأي القراء في أبواب الصحيفة، و كذلك معلومات عن القارئ مثل مستواه التعليمي، و الإجتماعي، و الإقتصادي ، و كلها ذات علاقة بالتخطيط للرسالة الإعلامية من ناحية تحريرية و إعلانية و إقتصادية.

و يعتبر التخطيط من أهم وظائف القيادات الإدارية، بل هم أول المراحل الإدارية لأي عمل عام، و هو بالتالي يؤثر على كل عناصر الإدارة الأخرى، من تنفيذ

1- حمد فريد عزت ، إدارة المؤسسات الإعلامية ، العربي للنشر و التوزيع ، 1994 ، ص ص 40،41

الخطة و مراقبة لها لتصل إلى أهدافها المرسومة. و التخطيط في المؤسسات الإعلامية يأخذ في العادة وجهتين مستقلتين إحداهما:

التخطيط المادي: و يعني به التخطيط فيما يتعلق بالجوانب المالية، و الإدارية، و التكنولوجية وغالبا ما يكون منفصلا عن إدارات التحرير، و البرامج و لكن رئيس التحرير أو مدير الإذاعة أو التلفزيون يكون له دور في ذلك، أو تشكل له لجنة تخطيط تحت إشراف المدير أو رئيس التحرير. و الوجهة الأخرى هي التخطيط الإعلامي: أي ما يتعلق بالرسالة الإعلامية ذاتها، ففي الصحيفة يتعلق بالتخطيط في مجال التحرير، و في الإذاعة و التلفزيون يتعلق بأقسام البرامج التي تتولى مسؤولية التنسيق بينها أقسام التنسيق. و في العمل الإعلامي –كما في الأعمال الأخرى– فإن مسؤولية التخطيط تقع أعباؤها على قيادات المؤسسة، و يشترك في عملية التخطيط كافة المستويات، بحيث يضع رئيس كل قسم أو مدير إدارة التصورات الخاصة خلال فترة التخطيط، و تتجمع الخطط الجزئية من الأسفل إلى الأعلى و يتم التنسيق بينها عند كل مستوى إداري[1].

6–مؤثرات على إدارة المؤسسات الإعلامية:

تشتمل المؤسسات الإعلامية في إدارتها على جوانب من العملية الإدارية؛ بحيث تكون أولهما إدارة التحرير، حيث يكون اختصاصها إعداد الرسائل الإعلامية ونشرها. وأخرى تهتم بإدارة المؤسسة، حيث تقوم على تنظيم الأنشطة الإنسانية والتي يمكن أن يُطلق عليها "إدارة الأعمال"، و نوضح فيما يلي أبرز أشكال السيطرة، و الضغوطات التي تمارس على المؤسسات الإعلامية، و التي تؤثر بالتالي على اتخاذ القرار سواء كان قرار إداريا، أو تحريريا :

1- نفس المرجع ، ص 42

1-حق الدولة في منح التراخيص وسحبها والإشراف المباشر:

المؤسسات الصحفية في مختلف الأقطار العربية والعالمية، تكون بيدها السيطرة الكاملة في منح التراخيص وسحبها، بالإضافة إلى الإشراف المباشر؛ وذلك لإنشاء المحطات الفضائية أو االمؤسسات الإعلامية، فقد تؤثر الدولة في الإشراف المباشر بحيث تكون ملكيتها لوسائل النشر والإعلام[1].

2- السيطرة الاقتصادية من خلال الإعلان وامتلاك وسائل الإعلام:

أشكال السيطرة الاقتصادية: يكون لمالك المؤسسة القرار في تحديد السياسات والأهداف والتي يقوم بتوجيهها، سواء كان هو المدير أم لا .يعمل المالك على الإشراف الكامل على تعيين الموظفين، مع أهمية تحديد مسؤولياتهم فيكون المقياس هو الولاء وليس الكفاءة .يصدر المالك القرارات التي تتعارض مع قرارات المدير التنفيذي في المؤسسة الإعلامية .يقرر مالك المؤسسات الإعلامية في تحديد الميزانية والتي تساهم في التأثير على الأنشطة وفعاليتها.

القوانين واللوائح المنظمة للإعلام : ضرورة وضع شروط معينة تكون متعلقة بمالك القناة أوالمؤسسة الإعلامية. وأخرى متعلقة برئيس التحرير. ضرورة تحديد المحظورات المتعلقة بالنشر، التي تُطالب الصحيفة والموظفين بالالتزام في عدم التعرّض لها . ضرورة وضع وتحديد أشكال التنظيم الإداري في كافة المؤسسات الإعلامية، فيما يتعلق بسلطة الصحافة واللوائح التنظيمية[2].

3-الضغوط الاجتماعية: تلعب العوامل الاجتماعية على العميلة الإعلامية والتي تكون مؤثرة في الإدارة، بحيث تتراوح ما بين القيم الاجتماعية الراسخة في أذهان

1- ناجي عبده ، الإدارة العامة-مدخل إداري- القاهرة دار النهضة العربية ، ط3 ، 1991 ، ص96
2- صالح سليمان ، أخلاقيات الإعلام ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ط1 ، 2002 ص182

الإعلاميين، بالإضافة إلى التذوّق الاجتماعي للرسائل الإعلامية والتي تكون مختلفة من صحفي إلى آخر[1].

4-الاعتبارات المهنية:

المساحة: ويقصد بها الفراغ المُتاح لنشر الرسائل الإعلامية؛ بحيث لا يتم توفير مساحات لكافة الرسائل بسبب ضخامتها وتنوّع أهميتها.

الوقت: هو الوقت المناسب لإذاعة الرسائل الإعلامية؛ بحيث يكون الوقت مرتبط بقرارات إدارة المؤسسات من حيث أهميتها وحجمها، التي قد تؤثر هذه القرارات على البرامج المحددة والمثبتة على خرائط العمل مسبقا[2].

خدمات وكالات الأنباء: حيث توفر خدمات منها مصوّرة وأخرى فيلمية؛ بحيث يكون عامل الضغط على الإدارات الإعلامية من خلال الرسائل، حيث تُقرر الوكالات ما هو متاح وما هو غير متاح.

5-الضغوط السياسية الخارجية :تداخل العلاقات السياسية الخارجية مع السياسة الداخلية، بحيث يكون التدخل بشكل مباشر عن طريق الوزارات الخارجية .تحظر القوانين نشر كل ما يمكن اعتباره مُسيء للدول الأخرى وسياساتها أو قيادتها

6-جماعات الضغط المحلية: تشمل على منتديات فكرية أو تنظيمات سياسية أو جماعات دينية، حيث تمارس ما يلي:

استخدام وسائل منافسة.

لها الحق في ملكية الوسائل .

بريد القرّاء والصفحات المفتوحة لآرائهم .

لهم الحق في استخدام منابر المساجد أو مراكزها.

1- أحمد إبراهيم أبو سن ، الإدارة في الإسلام ، الطبعة العصرية ، دبي ، 1981 ص 72

2- جيهان أحمد رشتي ، الأسس العلمية لنظريات الإعلام ، دار الفكر العربي ،1985، القاهرة ، ص ص 283،281

الاتصال مع الجهات المعنية كالوزارات أو مالكي الصحف[1].

7-ضغوط من داخل المؤسسة الإعلامية ذاتها:

بنية المؤسسة: ويقصد بها نوعية وكفاءة الكادر البشري و أهمية معرفة طبيعة التجانس من عدمه. وما هو الأسلوب التنظيمي للمؤسسة.

طبيعة العمل الإعلامي: يظهر ذلك من خلال :

المغربل أو حارس البوابة: وهو الدور الذي يقوم به الصحفي بالنسبة للمعلومات، وذلك لتنقيتها من أية أخطاء[2]

1- صالح أبو صبع و خالد محمد أحمد ، إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي ، صبرا للطباعة و النشر ، 1984 ، ص 102

2-نفس المرجع، ص108

خاتمة الفصل:

نظرا إلى أن المؤسسات الإعلامية كغيرها من المؤسسات تسعى إلى الاستقرار والاستمرار والتطور فإنه يتوجب عليها التركيز على هذا المورد الإستراتيجي وأن تعمل على تنميته والحفاظ عليه وهذا ما لم يكن لأن يتم في ظل وجود إدارة رشيدة لهذا المورد وتلك المؤسسة.

الفصل الرابع

الأداء المهني الصحفي

الأداء المهني الصحفي

تمهيد

المبحث الاول: ماهية الأداء المهني

المبحث الثاني: المقومات الأخلاقية للإعلاميين

المبحث الثالث: معايير قياس الأداء الصحفي و العوامل المؤثرة عليه

خاتمة الفصل

تمهيد :

لقي الأداء المهني اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد أجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من اجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة ممكنة . من خلال الوصول الى تلك الأهداف تمتلك المنظمات العديد من الموارد التي يمكنها استخدمها لتحقيق ميزة تنافسية في أسواق منتجاتها ضمن إطار نشاطها سواء كان محليا أو إقليميا أو دوليا، ومن ثم تحقيق أهدافها المحددة، ويمكن تصنيف هذه الموارد في ثلاث مجموعات تشمل الموارد المادية مثل المباني والمعدات والتكنولوجيا والأرصدة المالية، والموارد التنظيمية مثل الهياكل والأنظمة المالية والإدارية والرقابية...الخ، والموارد البشرية والتي تتضمن خبرات ومهارات وقدرات العاملين.

هذه الأخيرة أي الموارد البشرية تزايد الاهتمام وتنظيمها، من خلال إدراك مدراء الشركات إن العنصر البشري من المحددات الرئيسية للإنتاجية في جميع أنشطة وأعمال المنظمة، فالإنسان هو الذي يخطط، وينظم، ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع سير العمل من اجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة من خلال نشاطها سواء كان اقتصادي أو خدماتي وبالتالي أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها في عالم المنظمات وبالتالي تبرز أهمية الأداء المهني للعاملين من خلال نتائجه، فان كان أدائهم جيد فعال، أكيد يعطي للمنظمة ميزة تنافسية في السوق ويضمن لها التميز والاستمرارية في نشاطها ويعطي لها مكانة عالية ضمن انجح المؤسسات ، لان عالمنا اليوم يتميز بالمنافسة الشرسة بين كل المنظمات كل في مجال نشاطه في الحفاظ على المكانة التي تضمن لها الاستمرارية في النشاط والرقي في الأعمال.

وهذا لا يتسنى لكل منظمة تسعى الى النجاح في أعمالها ما لم تمتلك القدرة على الاستجابة الى التغيير أو التعامل الفعال مع كل القوى المؤثرة في بيئتها الخارجية، ويمثل المورد البشري من خلال أدائه الوظيفي احد الأسلحة الإستراتيجية في صراع المنظمات من اجل البقاء و النمو، إذن يمكن القول أن المورد البشري هو العنصر التنظيمي الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة. و من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى الأداء المهني عامة ،كما نسلط الضوء على الأداء المهني الصحفي خاصة و هذا من خلال تعريفه و تقييمه و ذكر معايير قياسه و العوامل المؤثرة عليه.

المبحث الأول: ما هية الأداء المهني الصحفي:

1-مفهومه الأداء المهني الصحفي:

اولا / الأداء المهني: يشير مفهوم المهنة إلى الوظائف التي تتطلب معرفة متخصصة إلى حد كبير، و كذلك التي تقتضي توافر مهارات معينة تكتسب جزئيا من خلال الدورات التدريبية التي تستند إلى أسس نظرية و ليس من خلال الممارسة فقط، و يشير المفهوم إلى الوظائف أو المهن ذات المكانة العليا التي تشتمل على خبراء مدربين تدريبا فنيا متخصصا، و يقوم بدور متخصص جدا في المجتمع و تحتاج المهن الفنية العليا إلى معارف و خبرات و مهارات متعددة يتطلبها المجتمع ،و الجدير بالذكر أن أصحاب كل مهنة يميلون إلى الإحساس بأن مهنتهم قادرة بذاتها على تكوين أخلاقياتها و صياغتها، و على ضبط جودة عملهم و التحكم فيه ، و ذلك على أساس من إحتكارها لضرب معين من ضروب المعرفة و المهارة و مسؤوليتها عن شرف المهنة و إستمرارها[1].

و تتمثل المعايير الأساسية للتوجه المهني في الخبرة و الاستقلال، و الالتزام و المسؤولية، و قد كانت هذه المعايير هي الأساس الذي يبنى عليه مقياس التوجه المهني لجاك ماكلويد و سيدلى هولى، و المكون من 24 عنصر لقياس التوجه المهني للصحفيين[2].

ثانيا / مفهوم الأداء المهني الصحفي: إذا كان تطبيق مفهوم الأداء مقبولا في مجالات العمل المختلفة ، فإن تطبيقه في مجال الإعلام يتخذ صبغة مختلفة تماما عن باقي المجالات الأخرى نظرا لما يحيط بالعمل الاعلامي من عوامل متشابكة و التي تؤثر و تتأثر بحركة المجتمع و الرأي العام، الأمر الذي يعطي لهذا العمل طبيعة خاصة، و يمكن تدعيم و تأكيد وجهة النظر هذه بالرجوع إلى التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء الإعلامي. عرف

1- أشرف فهمي خوخة ، آليات التخطيط و الرقابة في المؤسسات الصحفية ، المعهد العالي للدراسات الأدبية بالإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ، ص46

2- نفس المرجع ص47

الأداء المهني الصحفي على أنه الطريقة التي تنفذ وسائل الإعلام من خلالها مهامها الوظيفية المحددة، أي أنه قضاء المهمة الاعلامية، أما الموسوعات الاعلامية فقد عرفت الأداء الإعلامي بأنه: قيام المؤسسة الاعلامية أو القائم بالاتصال بكل ماهو مطلوب منه كمهام وظيفية من الحصول على الأخبار و تفسيرها و التعليق عليها و الارشاد و التوجيه[1].

كما ورد في تعريف آخر هو: كافة الانشطة الصحفية المرتبطة بالسياسة التحريرية للمؤسسات الاعلامية و بتنفيذ الخطط و الأهداف الاقتصادية و التسويقية التي تترجم إلى عمل يومي و هيكل تنظيمي و كيان إداري، و تظهر نتائجه في مدى تجاوب الجمهور مع الوسائل الاعلامية الصادرة عن هذه المؤسسات الاعلامية[2].

و الأداء المهني الصحفي هو "الأثر الصافي لجهود الفرد و التي تبدأ بالقدرات، و إدراك الدور و المهام و يعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام المفرد[3]".

و يعرف أيضا الأداء المهني الصحفي على أنه مجموعة الوظائف و المهام و النشاطات المرئية و المسموعة و المكتوبة التي تقوم بها وسائل الإعلام في إطار منظومة الانظمة و القوانين و الدستور بما يخدم مصلحة الدولة وطنا و مواطنا و تتمثل فاعلية الأداء بضرورة إتسام هذه المهام و الوظائف و النشاطات بالموضوعية و المصداقية، و التحليل العلمي و

1- جميلة قادم ، الأداء الإعلامي في الجزائر بين الحرية و المسؤولية في ظل التحولات السياسية و الإقتصادية من 1990_2015، الصحافة الخاصة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علوم الاعلام و الاتصال ،جامعة الجزائر 3 ،2016_2017 ، ص73

2- أحسن حيمران،الأداء المهني للصحفيين الجزائريين في ظل إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3 ، 2015،2014ص190

3- راوية حسن ،إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) ،الدار الجامعية ، مصر،2005،ص210

تمثيل هموم المواطن و توفير مساحة حرة و مستقلة للتعبير عن الرأي و خدمة مصالح المجتمع[1].

2-أهمية دراسة و تقييم الأداء الصحفي :

ترجع أهمية دراسة الأداء الإعلامي بصفة عامة و الصحفي بصفة خاصة إلى عدة أسباب أهمها :

•التحقق من مدى نجاح الخطة الاعلامية و كفاءة الممارسات المهنية الصحفية و الكشف عن أوجه القصور و عوامل الضعف و الخلل ، و كذلك عوامل القوة فيما يتعلق بأوضاع المؤسسة الصحفية بهدف تلاقي السلبيات و دعم الايجابيات.

•يؤهل لمعرفة أي خطأ أو إهمال أو تجاوز بأصول العمل الصحفي النظيف و أخلاقياته المتعارف عليها ،لأن إهمال ذلك ينعكس بالتأكيد على سمعة المؤسسة الاعلامية و يصيب الحياة الصحفية و المصداقية في المجتمع بأضرار خطيرة.

• يزود القائمين على المؤسسة الاعلامية بالبيانات و المعلومات اللازمة لاحداث أي تغيرات أو تعديلات في السياسة العامة للمؤسسة و في وضع و إعتماد الخطط المستقبلية .
•قياس النتائج و الآثار التي حققتها الجهود الاعلامية المبذولة على البنى المعرفية و الثقافية و الاجتماعية و التربوية و السياسية في المجتمع.

• كما ترجع أهمية تقييم الأداء الصحفي إلى تفهم أهمية تقييم الاعلاميين من خلال التعرف على مدى الفائدة التي تعود على المؤسسة الاعلامية بشكل عام و على الاعلاميين بشكل خاص كالتالي[2]:

1- عبد المجيد العزام ، هاديا خزنة كابتي ، اتجاهات الأردنيين نحو الأداء الإعلامي، مجلة جامعة دمشق ، العدد3،4 ، 2010م ، ص615

2-حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013، ص170

• تمكين المؤسسة من تقييم المشرفين و المدراء و مدى فاعليتهم في تنمية و تطوير الإعلاميين الذين يعملون تحت إشرافهم.

• تمكين الاعلاميين من معرفة نقاط ضعفهم و قوتهم في أعمالهم و العمل على تفادي و التخلص من جوانب القصور و الضعف.

• يشكل فرصة للإعلاميين لتدارك أخطائهم و العمل على تجنبها و تنمية مهاراتهم و تحقيق ما يصبون إليه يفيد في رفع الروح المعنوية للعاملين و توطيد الصلات و العلاقات بين المدرب و الاعلاميين و المؤسسة بشكل عام.

• يساهم في رسم خطة القوى العاملة للمؤسسة و ما تتطلبه من تنمية و تدريب و توفير المكافآت و الحوافز للإعلاميين[1].

1-نفس المرجع ص 171

3-المبحث الثاني: المقومات الأخلاقية للإعلاميين:

الصحفي هو أحد أركان العملية الإعلامية و لا يمكن أن يكون الإعلام إلا بوجوده، مثلما لا يمكن أن تقوم الدعوة الاسلامية إلا بالدعاة، و لن تتحقق المسؤولية الأخلاقية لوسائل الاعلام و الدعوة بصورة شاملة إلا بتمتع القائمون بهما بشخصية خلقية ملتزمة، و هذا ما دفع المنظرون في الاعلام العام يولوا هذا الجانب اهتماما متزايدا و من أهم المقومات الشخصية للإعلامي، و تعد أصولا و أعمدة يتركز عليها الصحفي ليتكامل عمله و لتصبح رسالته مؤثرة و تتمثل فيما يأتي:[1]

• الصدق : هو الدافع لأدبيات التعامل مع المادة الاعلامية ، فالحقيقة هي المحور المحرك للإعلامي و الوصول إليها ليس عن الطرق الملتوية و لا القصيرة بما يخدش دقتها وواقعيتها، بل يمكن الوصول إليها عن طريق صعبة و لكن سليمة، لأن الحقائق ليست دوما في متناول من يريدها فلا بد من الوصول إلى مصدرها بشتى الطرق.

• إحترام الكرامة الإنسانية: مما يقتضي عرض الأخبار بما لا يمس هذه الكرامة جماعية كانت (فئة أو ثقافة أو دين)، إن هذا يقتضي إستعمال وسائل قانونية سليمة للحصول على المعلومات بحيث لا يجوز إستعمال اساليب الخداع أو التوريط أو الابتزاز أو التلاعب بالاشخاص (مثل التسجيل أو التصوير الغير قانوني)[2].

كما أن السرية مطلوبة و لكن الاهم في أخلاقيات الصحفي الذي يقتضي بالخضوع و الالتزام بقواعد المهنة و مصلحة المؤسسة إلا إذا كانت المعلومات ضد المصلحة العامة و

1-طه أحمد الزيدي، المسؤولية الأخلاقية في الاعلام الإسلامي ، ط1، دار النفائس للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2013،ص94

2-ماهر عبودة الشمايلة و آخرون ، أخلاقيات المهنية الإعلامية ، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2015 ص31

مصلحة الوطن، أي أن الإعلامي يجب عليه أن يلتزم بالمصلحة العامة، كما لا ينسى أخلاقيات الإعلام و الالتزام بقواعد المهنة أولا و أخيرا[1].

4-المبحث الثالث: معايير قياس الآداء الصحفي و العوامل المؤثرة عليه

معايير قياس الآداء الصحفي :

حاولت بعض الدراسات و الأبحاث أن تقدر آداء الصحفي الجزائري الذي ربطت آداءه أولا بأن الصحفي الموظف فقط ثم انتقل الصحفي من الموظف إلى أداء وظيفة المناضل، إلى الملتزم المهني إلى غاية المكافح في عون الدولة.

إن مختلف هذه التعاريف تظهر أن أداء الصحفي لم يكن له أبعاد مهنية فحتى الخطاب الرسمي لم يطلب من الصحفي أن يكون ذكيا و لا حتى أن يعرف كيف يكتب و لكن كان يطلب منه سوى أن يكون مرهف الاستماع و أن يكون في الوقت و المكان المناسبين في إطار النضال و الدفاع عن الثورة الإشتراكية.

إن هذا الواقع لم يكن واقع الجزائر فقط بل واقع العديد من الدول العربية و هو ما أكده الأستاذ حماد إبراهيم بقوله: إن حرص السلطة السياسية على التوظيف و التعبئة و التجنيد كان له الأثر البالغ على مستوى نوعية الصحافة في حد ذاتها فالصحافة الإخبارية تركت مكانها لصحافة الرأي و التعليق و البيانات ليزداد ضعف مستوى الصحافة و شخصية الصحفي و هو ما يزيد من إحتمالات خضوع الصحفي لأهواء المسؤولين. و ما ينبغي الإشارة إليه أن قطاع الإعلام ظل جامدا يعمل في محيط يكتنفه الغموض نتيجة غياب سياسة إعلامية فمنذ الإستقلال لم نسجل ما يساعد توضيح فلسفة الآداء الإعلامي في الجزائر. فالتشريعات التي تسمح بتسيير قطاع الاعلام قليلة جدا حيث تم الإعتماد أكثر على

1-بسام عبد الرحمان المشاقبة ، أخلاقيات العمل الإعلامي ، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ص170

قرارات سياسية في تسيير هذا القطاع الأمر الذي جعله يخضع لتذبذبات، ما جعل من الممارسة الإعلامية لا تؤدي مها مها وفق قوالب و ثوابت معينة بقدر ما تتابع مستجدات الواقع بصفة إعتباطية.

ولهذا فإن أغلب المؤسسات الإعلامية التي تحاول أن تقيس أداء صحافييها الأمر ليس بالسهل[1].

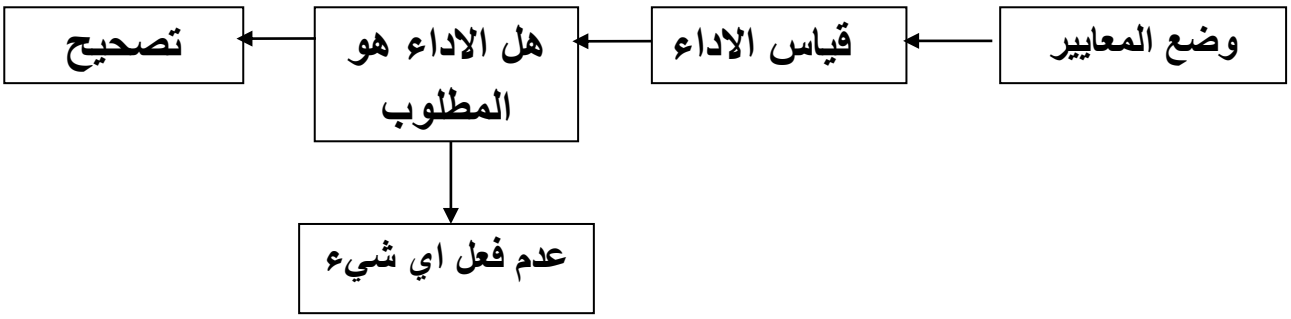
و لكن هناك حقا مؤسسات صحفية محترفة تسير وفق مجموعة من المعايير و الشروط التي صنفتها كمؤسسة تحاول تسيير صحافييها من خلالها، و هناك معايير دولية للمؤسسات الصحفية الجزائرية مطالبة باتباعها. فتقويم الآداء الإعلامي يتوقف على مجال التقويم فإذا كان المقصود بالآداء الصحفي هو أداء الصحيفة التحريري و الإخراجي و الإقتصادي و الإداري، فهذا من مهام إدارة الصحيفة تقوم به بشكل يومي و بشكل دوري كما قد تقوم به بشكل إستراتيجي من فترة لأخرى و قد تستعين في ذلك بخبراء من الخارج أو مؤسسات بحثية أو جهات أكاديمية.

أما الأداء الصحفي المرتبط بالحفاظ على أخلاقيات الصحفي يقوم به شخص من داخل المؤسسة يطلق عليه OMBUDSMAN أو الحاكم أو محامي الشعب في الصحافة، و هو عادة ما يكون صحفيا مخضرما له تاريخه الصحفي كرئيس التحرير أو رؤساء الأقسام المعروف عنهم بالدقة و الموضوعية و الإنصاف ،تكون مهمتهم الأولى تقييم الأداء الصحفي يوميا من الجوانب المهنية و من الجوانب الأخلاقية و يعد تقريرا يوميا أو شهريا و يرفع إلى رئيس التحرير و يناقش في الإجتماعات، كما قد يقوم بتقييم هذا الأداء لجان أكاديمية أو هيئات مختصة داخل التجمعات الصحفية مثل نقابات الصحفي أو مجالس الصحافة أو جمعيات الصحفيين، حيث تهتم الصحف بالتقويم المستمر لأدائها لمعرفة أين

1-سهيلة دهماني ، معايير قياس الآداء المهني لدى الصحفي الجزائري ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، مجلد 1، عدد 10، 2017، كلية علوم الاعلام و الاتصال جامعة الجزائر 3 ص125

موقعها صحفيا و فنيا و إقتصاديا و من ناحية التوزيع و الإعلان. و تتعدد أشكال ذلك التقييم و مستوياته و لكنه يظل الأداة الرئيسية للتطور المستمر للصحيفة و هناك شبه إتفاق على أن المؤسسات الاعلامية الجزائرية لها مسؤوليات هي:

- أن تراقب أداء مؤسسات المجتمع و تكشف أخطائها.
- أن تقدم تغطية دقيقة و شاملة لكل ما يحدث في المجتمع.
- أن تكون منبرا لتبادل الرأي و النقد.
- أن تحافظ على دورها كناقد بناء في المجتمع[1].



شكل رقم 1 : يوضح العلاقة بين الرقابة و عملية تقييم الأداء المهني[2]

1-نفس المرجع ،ص126

[2]-علي عبد الله، اثر البيئة على اداء المؤسسة العمومية الاقتصادية: ص15

5-العوامل المؤثرة على الأداء المهني الصحفي:

تختلف و تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين، و من بين أهم تلك العوامل نذكر:

• عامل الرغبة و الموهبة و الدراسة المتخصصة: الرغبة و الموهبة و الدراسة المتخصصة عاملان رئيسيان لنجاح الصحفي في مجال عمله، و على الرغم من أن هناك خلاف دائم بين من يرى بأن الصحافة رغبة و موهبة فقط و بين من يقول بضرورة الدراسة المتخصصة إلا أن كلا من العاملين مكملا للآخر و لا نستطيع الجزم بأن الأول أهم من الاخر أو العكس، و يرى (روبرت ديمون) أن الصحافة تحتاج إلى تثقيف و توجيه من خلال الدراسة المتخصصة[1].

والتخصص الأكاديمي يعرف بأنه "دراسة الصحافة سواء في الجامعة أو في معهد متخصص"، و من المعروف بأن هذا الموضوع أثار جدل كبير بين صفوف المهنيين العاملين في الصحافة من جهة و الأكاديميين العاملين في الجامعات من جهة أخرى فالذين يؤيدون للإتجاه الأول يرون بأن الصحافة فن، و الراغب في العمل فيها لابد أن يكون موهوب و أن الصحفي يولد و في يده القلم و في رأسه الفكرة، بينما يؤكد المؤيدون للإتجاه الآخر أن الصحافة مهنة كسائر المهن تحتاج إلى دراسة متخصصة و بغيرها لا يمكن أن يصل الصحفي إلى النجاح المطلوب في مجال عمله حتى لوكانت ليده الموهبة و الرغبة في العمل الصحفي. و لكن الصحافة في حقيقة الأمر "موهبة و استعداد طبيعي مكمل بالدراسة المتخصصة" و لابد أن تتوفر ثلاث شروط و هي : المعارف ، المهارات، و القيم التي يمكن اكتسابها و تطويرها تعليما و تدريبا

1-خليل صابات ، الصحافة مهنة و رسالة و استعداد و فن و علم ، ط2، دار المعارف ، القاهرة ، ص ص 27,19

• عامل التدريب: التدريب هو "عملية إكساب المعارف و المهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفائتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية و يقصد به كذلك "عملية تعليم المعرفة و تعلم الأساليب المتطورة و ذلك لإحداث تغيرات في سلوك و عادات و معرفة و مهارات و قدرات الأفراد اللازمنة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم و أهداف المنظمة التي يعملون بها"[1].

و يعد التدريب "مجهود علمي مبرمج بشكل محدد لرفع مستوى مهارة المتدرب من مستوى معين إلى مستوى أكثر تخصصا منه و في إطار محدد لأداء مهمة محددة أو شغل وظيفة معينة"[2].

و يعتبر التدريب الصحفي من أهم أنواع التدريب فهو يعمل على تثقيف الصحفي مزيدا من المعلومات و المعارف و المهارات لمواكبة كل ماهو جديد، فهو يعد عامل مهم من عوامل نجاح التحرير المهني بشرط أن يحتوي التدريب على قدرا كبيرا من الجانب العملي و لا يقتصر على الأطر النظرية التي لا تفيد حقيقتنا في الواقع الميداني للصحفي.

• الخبرة: يقصد بالخبرة الصحفية عدد السنوات التي يقضيها الصحفي في مجال عمله، و يعد اكتساب الخبرة ذا أهمية كبيرة للصحفي خاصة عندما تتم عملية مفاضلة بين شخصين لديهما نفس المؤهل و يزيد أحدهما عن الآخر في خبرته.

و غالبا ما يجهل الكثيرون بأن الخبرة في المجال الصحفي لا تقاس بعدد السنوات التي قضاها الصحفي في مجال عمله فقط، لأن هناك عدد كبير من الصحفيين الذين قضوا سنوات قليلة في المجال الصحفي و استفادوا منها بحجم استفادة زملائهم الذين قضوا أضعاف سنوات الخبرة التي قضوها لأنهم عملوا باستمرار على تطوير أنفسهم و تفادي

1-سامر عبيد عبد الله الصاعدي، دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني ، دراسة تطبيقية بالمدينة المنورة ، رسالة ماجيستير منشورة في موقع جامعة نايف العربية 1423ه ،ص98

2-عادل بن شاهين الدوسري ، الحاجة إلى إستراتيجية عليا للتدريب في المملكة ، ورقة عمل منشورة في مجلة أكاديمية الفيصل العالمية ، 1427ه

الأخطاء التي يقعون فيها باستمرار، و أشارت بعض الدراسات أن هناك علاقة طردية بين سنوات الخبرة للصحفي بين الرضا المهني له و بينت أن الضغوط المهنية التي تتنوع بين ضغط السلطة و الصراع على الترقية و المعلنين و إعلاناتهم و علاقات الزملاء في العمل و الأخلاقيات المهنية و الضغوط من الرؤساء و ضغط الموارد المالية و قيم المجتمع و تقاليده و السياسات التحريرية و ضغوط المصادر و الجمهور العام، تنصب بنسبة كبيرة لدى الصحفيين أصحاب سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات، و هم الذين لم يؤهلهم عملهم الصحفي غالبا لتولي مسؤوليات تحريرية كبيرة.

• الضغوط التي تمارس على الصحفي: تتعدد الضغوط المؤثرة في الأداء الصحفي، فهناك الضغوط المهنية و السياسية و الإدارية و الإجتماعية ، و على الرغم من أن كل نوع من الأنواع له تأثير على الأداء الصحفي المهني إلا أن الضغوط الإدارية من أبرز الضغوط التي تأثر مهنيا على الأداء المهني له، فهي التي تؤثر تأثيرا حاسما على القائم بالاتصال و تأثيرها يفوق تأثير القيود المهنية بمراحل عديدة فهي تحد من إستقلالية الصحفي و فاعليته أكثر من الأنواع الأخرى للضغوط، و المشكلة هنا متعلقة بالطبيعة الغير ظاهرة للضغوط التي تمارسها المؤسسات الاعلامية مما يدفع البعض إلى تصويرها في أقل من حجمها الطبيعي.

و تعتبر القرارات الإدارية التي تتخذ داخل المؤسسة الاعلامية مؤثرة على المحتوى التحريري بشكل غير مباشر، اذ أن الإدارة العليا هي التي تحدد تنظيم الإدارات و الأقسام و مسؤولية كل منها و علاقتها ببعض، و لهذا دخل التنظيم إلى حد ما في تحديد الشخص الذي توكل إليه مهمة التغطية لموضوع معين و المساحة التي يمنحها للصحفيين الذين يقعون تحت إدارته[1].

1-خديجة بنت صالح ، محمد بن مريشد ، تأثير المادة الاعلامية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين، مذكرة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في الاعلام ، السعودية ، 2009، ص69

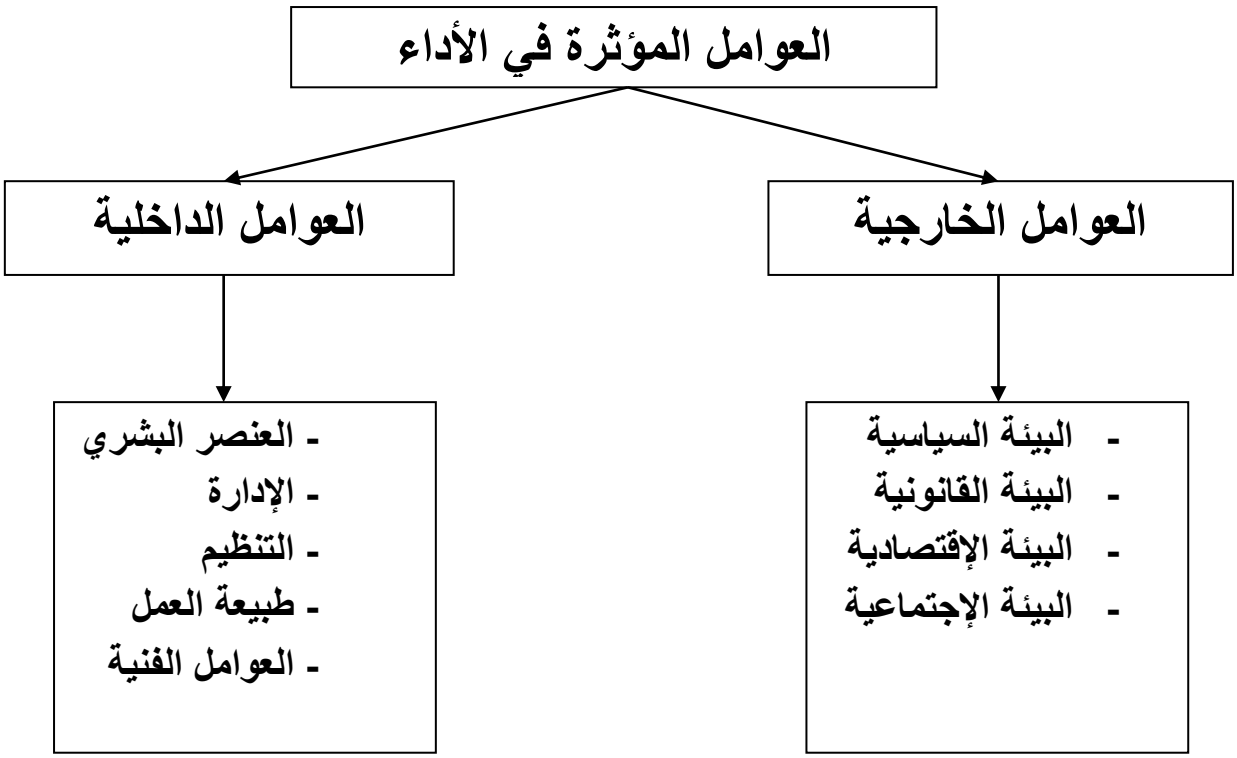
كما أن حرص الصحفي على إرضاء رئيس التحرير يعتبر جانب من جوانب الضغوط الإدارية التي تؤثر على التحرير المهني له، لأنه قد يتنازل عن بعض القناعات المهنية التي يؤمن بها في سبيل رضا رئيس التحرير و قراراته الإدارية سعيا وراء الإستمرار في عمله، و من الأمثلة على ذلك خضوع العديد من الصحفيين إلى المجاملة التي تفرضها أحيانا الإدارة التحريرية في المؤسسة الصحفية لإرضاء بعض الجهات التي لها علاقة بالمؤسسة أو أحد منسوبيها على حساب المادة الصحفية، و بما أنه لا يمكن نشر أي موضوع إلا بموافقة رئيس التحرير فإن الصحفي يكتب بالدرجة الأولى لرؤسائه ، و هو قد يفكر بالجمهور أو المحافظة على علاقته بالمصادر، و لكن تفضيلات رئيسه تهمه أكثر، و هذا ما يعطي أهمية أكبر للضغوط الإدارية نظرا لارتباطها المباشر و الغير مباشر بمهنة الصحفي.

كما أن اهتمام الصحف بالمعلن تعد جانب من جوانب الضغوط الإدارية التي تمارس على الصحفي و تؤثر على مهنته، ففي الغالب يهتم الملاك و الإدارة العليا في الصحف أساسا بتحقيق الربح خاصة عندما يتكون مجلس الإدارة من مستثمرين يتركز اهتمامهم بالعائد المادي

و من هنا ينطلق تأثير الإعلان على الأداء التحريري المهني للصحفيين لأن أعضاء مجلس الإدارة سيؤثرون على رئيس التحرير حتى يرضى المعلن و رئيس التحرير سيؤدي الدور ذاته على المحور الذي سيتنازل عن جوانب مهنية كثيرة من أجل إرضاء رئيسه و أعضاء مجلس إدارة مؤسسته .

• التفرغ التام للعمل الصحفي: يمكننا القول بأن طبيعة عمل الصحفي في المؤسسة الاعلامية من الممكن أن تتؤثر على الأداء المهني و إستقلالية الصحفي و من ثم المؤسسة الصحفية، و كلما كان المحرر الصحفي متفرغا لمهنته الإعلامية كلما زاد مستوى استقلاليته و قل تأثره بالقوى الضاغطة من حوله ذلك أنه سيسعى لنشر ما يحقق سبقا صحفيا و يخدم

المجتمع وفق مهنته التي يتمتع بها و كلما زاد إعتماد المؤسسة الصحفية على المتعاونين كلما ضعفت استقلاليتها و إستقلالية العاملين فيها و من ثم يتأثر أداءها الصحفي في الإتجاه السلبيل[1].



شكل رقم 2: يوضح العوامل المؤثرة في الأداء[2].

[1]--نفس المرجع ص ص 68,70

[2]- علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الإقتصادية .نفس المرجع ، ص27

خلاصة الفصل:

إنطلاقا مما سبق يمكننا القول بأن عملية التقييم في الإدارات تنصب على الأفراد لمعرفة مستوى أدائهم، هذا الأخير الذي يتميز بمجموعة أبعاد و محددات و تؤثر فيه عدة عوامل كما ذكرنا. إلا أن عملية تقييم الأداء تتسم بالصعوبة ذلك نظرا لحساسيتها و تعرضها لكثير من المشاكل خصوصا للأخطاء الإنسانية للتقييم، و رغم ذلك فإن عملية تقييم الأداء تعد حلقة وصل في تنمية الموارد البشرية إذا ما تم إنجازها بطريقة جيدة.

الفصل الخامس

الإطار التطبيقي

عرض و تحليل النتائج

تمهيد

بطاقة فنية عن المؤسسة

التسيير في إذاعة المدية

عرض و تحليل النتائج

نتائج الدراسة

خاتمة

تمهيد

وضعنا في دراستنا هذه تساؤلات و التي عن طريقها حاولنا إيجاد حلول لمشكلة الدراسة، و قد حاولنا من خلال مسار الدراسة في جانبها النظري و الميداني تجميع البيانات التي يمكن استغلالها في الإجابة عن التساؤلات، حيث تم توزيعها على صحفيي إذاعة المدية الجهوية . و من خلال جمع الإستمارات الموزعة على صحفيي المؤسسة السالفة الذكر تمكنا من الحصول على المعلومات التي من خلال تحليلها و مناقشتها وصلنا إلى النتائج التي ستقودنا إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة.

1-بطاقة فنية عن المؤسسة:

• التسمية: إذاعة المدية الجهوية.

• تاريخ النشأة: انطلقت إذاعة المدية الجهوية في 22 مارس 2010.

• الموقع: تقع إذاعة المدية الجهوية في القطب الحضري الجديد "المدية.

• البريد الإلكتروني: achiemedea26@gmail.com

• عدد العمال: في الإنطلاقة في مارس 2010: كان عدد العمال 27 عامل+المدير (السيد سليمان مبروكي) وفي الوقت الحالي: أصبح عدد العمال 33 عاملا+المديرة (السيدة رشيدة قاسم)، التي استلمت مهامها في جويلية 2012 .

• نسبة العمال الجامعيين: 64.70%

• توزيع العمال حسب المهام :

✓ مصلحة الإنتاج و البرمجة: رئيسة المصلحة + 60 منشطين 02 + مخرجين + 01 ضابط أمواج .

✓ مصلحة الأخبار: رئيس المصلحة + 06 صحافيين .

✓ المصلحة التقنية: رئيس المصلحة + 03 تقنيين .

✓ مصلحة الإدارة و المالية: رئيس المصلحة + 01 مساعدة مديرية + 01 مسيرة الموارد البشرية + 01 مكلف بالإشهار + 03 سائقين + 04 أعوان أمن + 01 عون نظافة .

✓ العمال بالقطعة: 08 مراسلين موزعين على 08 دوائر من أصل 19 دائرة .

✓ المتعاونون في الحصص المتخصصة: 04

جهاز البث: تبث إذاعة المدية عبر جهاز إرسال بقوة 250 واط.

و تبث عبر الساتل Atlantic bird 3 23704 H / 11059 :و عبر الموقع الإلكتروني : radioalgerie.dz/live/medea و لقد زودت الإذاعة بنظام) :MENOS هو نظام تبادلي رقمي)، و ذلك بعد تدشينه من طرف وزير الإتصال السيد حميد قرين عند زيارته التفقدية إلى مقر الإذاعة يوم 26 جانفي 2015 .

برامج ذات البعد الإستمراري و الديمومة :

- ✓ قافلة مفاتيح الخير
- ✓ المدية من العمق
- ✓ من نادي الإذاعة
- ✓ توقيعات النجاح (ما بين دور الشباب)
- ✓ البداية لنا و الإستمرارية لكم.

2-التسيير في إذاعة المدية :

إن تسيير الإذاعة يخضع إلى المقاييس المسطرة في إستراتيجية الإذاعة الوطنية و المبادئ المنصوص عليها، إلا أن الواقع المحلي و ضرورة الإستجابة و الإنسجام معه تفتح مرونة و بعض التميز في تسيير المحطة, و ذلك بالإعتماد على رؤيا إعلامية تهدف إلى التطور المتواصل في العلاقة بين المدير و الطاقم و بين الإثنين و الوسط المحلي من مواطن و سلطات, و تقوم هذه الرؤيا على :

* العمل على تفتيق و تفجير الموهبة الإعلامية و الإتصالية لدى عناصر الطاقم الإذاعي, من خلال الحوار و التشاور و حرية إبداء الرأي و الإقتراح و فرضه أيضا إذا اتفق على إيجابيته .

* تكريس ثقافة التكوين الداخلي من خلال جعل الإجتماعات اليومية نقطة محورية و لكن غير روتينية، بحيث تبعث على تطوير المعلومة و نشرها بين جميع أفراد الطاقم المعنيين .
* الحث على الثقة و البحث و المصداقية

* دفع الجميع نحو الإحترافية المنشودة من خلال الإتصال الدائم داخل المؤسسة، بمراجعة النقائص و الأخطاء و الإستعداد لإعادة بناء الفكر و الحماس الإعلامي، الذي يؤهل لتطوير أداء الإذاعة.

* استغلال فرصة زيارة كبار المثقفين و الباحثين و الإعلاميين إلى الولاية للحضور في الإذاعة، و اللقاء لتبادل الخبرات و اكتساب المهارات الجديدة مع إعلاميي الإذاعة.

* التنبيه اليومي إلى التواجد في عمق الولاية بين المداشر و القرى باعتماد المعالجة المهيئة المتزنة، و هي نقل انشغالات المواطنين إلى الهيئات المسؤولة، و في نفس الوقت

إبراز مجهودات الدولة المبذولة في التنمية مع معالجة النقائص بشكل جاد، نزيه، موضوعي و احترافي، و هذا نوع من التكوين الداخلي يعني أيضا المراسلين في لقاءات مستمرة معهم .

* توقع أي اختلالات قبل وقوعها في العلاقة بين العمال و التدخل السريع و الإيجابي للحفاظ على التشاركية و التنسيق و الأسرية المطلوبة.

و هنا يبقى الفرع النقابي شريك فعال للإدارة في ضمان الاستقرار و الهدوء و العمل الجماعي، للرقي بالإذاعة و الدفاع عنها و النضال من أجل احترافيتها.

1- تحليل البيانات الشخصية :

- **الجنس :**

جدول رقم 1 يمثل توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
انثى	10	%40
ذكر	15	%60
المجموع	25	%100

من خلال نتائج الجدول1 تبين أن نسبة الإناث 40% و نسبة الذكور 60% مما بين أن نسبة الذكور أكثر من نسبة البنات و يمكن إرجاع هذا التفاوت الكبير إلى طبيعة الوظيفة المقصودة في الدراسة، بحيث تتجلى عناصرها عند الرجال لكونهم يتميزون عن الإناث في تولي المسؤولية وتولي مناصب حساسة في المؤسسة الإعلامية، مقارنتا بما نجده عند الإناث لكونهنم لا يحبون تولي مثل هذه المسؤوليات وهذا ما أوضحتة نسبتهم المقدرة ب 40% و لأن الرقابة جزء مهم في تحمل المسؤولية و الجانب الذكوري نجده الأكثر حضورا فيها

- **المهنة الحالية :**

جدول رقم 2 يمثل توزيع العينة حسب المهنة الحالية

المهنة	التكرار	النسبة
صحفي	16	%64
مراسل	8	%32
رئيس تحرير	1	%04
المجموع	25	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن مهنة الصحفيين هي أكثر النسب الموجودة بين باقي النسب فقد بلغت 64% بإعتبار أن هاته المهنة هي أول عمل يقوم به الصحفي و ينال به البطاقة المهنية على غرار باقي المهن داخل المؤسسة الإعلامية وهي الأكثر حضورا ووجودا فيها، في حين نجد مهنة المراسل في المرتبة الثانية بنسبة 32% في حين نجد أن رئيس التحرير نسبته 04% كون المؤسسة تملك رئيس تحرير واحد

- **الأقدمية :**

جدول رقم 03: يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	7	%28
من خمس سنوات الى 10 سنوات	10	%40
اكثر من 10 سنوات	8	%32
المجموع	25	%100

نلاحظ من الجدول ان الفئة ذات الاقدمية من 5 الى 10 سنوات هي اعلى نسبة بحيث بلغت 40% و هي تمثل على الأغلب فئة الصحفيين الذين يمارسون العمل الإعلامي في فترات سمحت لهم باكتساب الخبرة المهنية، في حين نجد المرتبة الثانية كانت من نصيب الفئة ذات الأقدمية اكثر من 10 سنوات، وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأخرى اما النسبة الأخيرة كانت لفئة أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 28% وهي أقل نسبة في المؤسسة الإعلامية.

2- العوامل المؤثرة على الأداء المهني

جدول رقم 4 : يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس و العلاقة مع العوامل المؤثرة على الأداء المهني

متغيرات الدراسة / الاختيارات	الجنس				المجموع	
	ذكر		أنثى			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
عوامل إجتماعية	8	57,40%	4	36,36%	12	48%
عوامل نفسية	3	21,42%	5	45,45%	8	32%
عوامل سياسية	1	7,14%	2	18,18%	3	12%
عوامل إقتصادية	2	14,28%	0	0,00%	2	8%
المجموع	14	100%	11	100%	25	100%

من خلال الجدول رقم 4 يتبين لنا أن العوامل الاجتماعية هي الأكثر تأثيرا في الأداء المهني بنسبة كبيرة لدى الذ كور تقدر با 57.4 % على عكس الإناث بنسبة متوسطة تقدر با 36.36 نظرا لأن الضغوطات الإجتماعية من مأوى و مأكل و فواتير كلها على عاتق الرجال كما يتجلى لنا بأن العوامل الإجتماعية هي الأكثر تأثيرا بالنسبة للجنسين،أما بالنسبة للعوامل النفسية هي أقل تأثيرا مقارنة بالعوامل الاجتماعية حيث قدرت بـ32 % بالنسبة للجنسين، وكانت أكثر تأثيرا على الإناث نظرا لطبيعتهن الفيزيولوجية و قدرت بـ 45,45 % فنجدها الأكثر تأثيرا من بين كل العوامل بالنسبة للإناث، فيما يخص العوامل السياسية فلها تأثير بسيط نسبيا بالعوامل السابقة و بالمقارنة للجنسين نجد ان الإناث اكثر تأثر بالسياسة بعد التغير الفكري السياسي مؤخرا،و أخيرا نجد أن العوامل الإقتصادية لها تأثير جد بسيط بالنسبة للجنسين و معدوم للإناث لان التكفل المادي في المجتمع الجزائري يكون على عاتق الرجال.

جدول رقم 5 يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس و العوامل المؤثرة على الأداء المهني

متغيرات الدراسة / الاختيارات	الجنس				المجموع	
	ذكر		أنثى			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مكان إقامتك	7	46,66%	3	30%	10	40%
الإستقرار الإجتماعي	6	40%	2	20%	8	32%
الحالة العائلية	2	13,33%	5	50%	7	28%
المجموع	15	100%	10	100%	25	100%

من خلال الجدول رقم 5 يتتضح لنا بأن مكان الإقامة هو الأكثر تأثيرا بالنسبة للجنسين و نسبة عالية بالنسبة للذكور مقارنة مع الإناث لأن قابلية العمل خارج مكان الإقامة تكون غالبا للرجال،أما بالنسبة للإستقرار الإجتماعي فله تأثير كبير عالي بنسبة 40% للرجال على عكس الإناث و هذا نظرا للطابع اللإجتماعي الجزائري لأن الإناث يكن أقل تواصلا بالمجتمع الخارجي على عكس الرجال، وأخيرا نجد أن الحالة العائلية لها تأثير كبير جدا بالنسبة للإناث مقارنة للرجال نظرا للمسؤولية الأسرية و التي على عاتق الزوجة، حيث بلغت النسبة عند الإناث 50% ولدى الرجال 13,33 % و يبقى التأثير الإجتماعي للحالة العائلية قليل نسبيا للعوامل السابقة لأن عدد الرجال أكثر من عدد النساء في المؤسسة الإعلامية .

جدول رقم 6 يمثل ثقافة المجتمع على المردود العملي :

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	13	% 52
لا	3	% 12
احيانا	9	% 36
المجموع	25	% 100

من خلال نتائج الجدول 6 تبين ان نسبة العية التي اجابت بنعم قدرت بـ 52% و النسبة التي اجابت بأحيانا قدرت بـ 36 % أما النسبة التي اجابت بلا قدرت بـ 12% وهذا يعود الى تأثر الصحفي بشكل مباشر عندما يكون هناك معتقدات و افتراضات واجب عليه احترامها ويستخدمها في بناء استراتيجيته و ذلك على نوعية القيم و المعتقدات المشتركة بين افراد مجتمعه و التي تؤثر بشكل مباشر في مستوى أدائه.

جدول قم 7 يمثل أثر الراتب على توفير الحاجيات المؤثرة على الأداء المهني:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	16	% 64
لا	9	% 36
المجموع	25	% 100

من خلال الجدول رقم 7 نلاحظ أن معظم أفراد العينة أجابت بنعم والتي قدرت ب 64 % و تعد أكبر نسبة على خلاف العينة التي أجابت ب لا بنسبة 36 % وهذا راجع بأن الراتب لا يؤثر على أدائهم ويلبي جميع حاجياتهم لكون السلم الوظيفي للأجور يتماشى مع المهنة المسندة للموظف مع وجود منحة المردودية.

جدول رقم 8 تأثير المعاملة مع الزملاء على الأداء المهني

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	12	% 48
لا	5	% 20
احيانا	8	% 32
المجموع	25	% 100

من جلال دراستنا لهذا الجدول نلاحظ أن المعاملة مع الزملاء تؤثر على الأداء المهني حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 48% ثم تليها الأجابة بأحيانا ب 32% وهي مقاربة للنسبة الأولى لأن علاقة الموظفين علاقة تكاملية هرمية من أصغر موظف إلى أعلى الهرم فإذا كان هناك إنسجام و تفاهم بين الموظفين بطريقة عمودية أو أفقية فهذا ينعكس تماما على المردود الشخصي للموظف و العكس صحيح و أخيرا نجد الإجابة ب لا قدرت نسبتها ب 20% و هي أقل من النسب الأولى.

جدول رقم 9 يمثل توزيع العينة حسب متغير المهنة الحالية و الإلتزام بإتباع الخط الإفتتاحي للمؤسسة :

الاختيارات	المهنة الحالية						المجموع	
	صحفي		مراسل		رئيس تحرير			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	16	100%	8	100,00%	1	100 %	25	100%
لا	0	0%	0	0,00%	0	0 %	0	0%
أحيانا	0	0%	0	0,00%	0	0 %	0	0%
المجموع	16	100%	8	100,00%	1	100%	25	100%

من خلال هذا الجدول نجد أن جميع أفراد العينة كانت إجابتها بنعم والتي بلغت نسبتها 100/%، حيث وزعت بنسب 16% للصحفيين و 8% للمراسيلين و إجابة واحدة لرئيس التحرير ، و هذا يعود إلى حرس الصحفي على إرضاء إدارة مؤسسته و قد يتنازل عن بعض القناعات المهنية التى يأمن بها في سبيل رضاها.

جدول رقم 10 يمثل الخوف من المتابعة القضائية التي تلزم على مراقبة الأداء المهني

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	19	76%
لا	7	28%
المجموع	25	100%

من خلال تحليلنا لهذا الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة أجابت بنعم والتي قدرت ب 76% و هي أكبر نسبة مقارنتا بالعينة التي أجابت ب لا بنسبة 28 و هذا راجع للموظف الذي يغلبه ضميره المهني ، فإذا كان يعمل و هو مقتنع بإحترافه و صدقه و أداء مهامه ، فإن هذا الموضوع لن يطرح أبدا و لكن عليه دائما أخذ الحيطة و الحذر في مكان عمله.

جدول رقم 11 يمثل مختلف الجرائم الصحفية التي يخاف الوقوع فيها

الجرائم	**التكرار**	**النسبة**
القذف	9	36%
السب	4	16%
الإهانة و التشهير	13	52%
المجموع	25	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول النسبة الأعلى قدرت ب 52 % وكانت من نصيب الإهانة و التشهير و المرتبة الثانية القذف ب 36% و أما السب قدرت ب 16 %، حيث تعتبر من بين أخطر الجرائم الصحفية و ذالك ما يعود على الأشخاص بضغوطات في حياتهم الشخصية و يمتد حتى على علاقاتهم العائلية و الإجتماعية.

جدول رقم 12 يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية و أنواع الضغوطات المتلقات داخل المؤسسة الإعلامية

الاختيارات	الأقدمية						المجموع	
	اقل من 5 سنوات		من 5 الى 10 سنوات		اكثر من 10 سنوات			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
ضغوطات داخلية	3	60%	5	71,42%	10	62, 5%	16	64%
ضغوطات خارجية	2	40%	2	28,57%	6	37,5%	9	36%
المجموع	5	100%	7	100,00%	16	100%	25	100%

من خلال تحليلنا لهذا الجدول إتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة أجابت ب ضغوطات داخلية قدرت نسبتها ب 64% ، حيث وزعت حسب الأقدمية إلى أقل من 5 سنوات ب 66 %ومن 5 إلى 10 سنوات ب 71،42% أما أكثر من 10 سنوات ب 62.5 % و هذا يعود للتفاعلات التى تحدث بينه وبين الأفراد والتي تؤدي إلى ضغوطات حادة و شبه سيئة مثل القلق والتوتر ، كما تحدث مجموعة من التجارب داخل المؤسسة التي تؤثر على الأفراد بسبب عوامل شخصية أو بيئية ترتبط مع عملهم في المؤسسة

جدول رقم 13 يمثل التعرض لعقوبة جرائم عدم الإلتزام بالرقابة الذاتية

	التكرار	**النسبة**
نعم	25	100%
لا	0	0%
المجموع	25	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع أفراد العينة أجابت بنعم و التي قدرت نسبتها ب 100% و هذا يعود إلى إلتزام جميع أفراد العينة ب قوانين و أخلاقيات المهنة الصحفية

نتائج الدراسة:

قبل سرد و إبراز أهم النتائج التي توصلنا إليها خلال هذه الدراسة لابد من الإشارة إلى أنها مستخلصة حسب الإشكالية و التساؤلات التالية:

- مامدى فعالية الرقابة الإعلامية على الأداء المهني للصحفي ؟
- الأسئلة:
- ماهي العوامل المؤثرة على الأداء المهني ؟
- _مامدى فعالية الرقابة الإعلامية على الصحفيين لإذاعة المدية ؟
- _وقد إستخلصنا من هذه الدراسة النتائج التالية:

1 بعد عملية التفريغ نستنتج أن التساؤل الأول للدراسة قد تحقق و ذالك من خلال الجدول رقم 4،5 ، 6، 7، 8، و التي تظهر فيها النسب على النحو التالي: ب 48% العوامل المؤثرة على الأداء المهني. 40% للعوامل الإجتماعية،52 % تأثير ثقافة المجتمع على المردود العملي، 64 % لتأثير الراتب على توفير الحاجيات التي تؤثر على الأداء المهني، 48% تأثير المعاملة مع الزملاء على الأداء المهني.

وكل هذا يدل على تحقيق التساؤل الأول و الذي فرض فيه وجود عوامل مؤثرة على الأداء المهني داخل المؤسسة الإعلامية 2

2 نوجد علاقة إرتباطية بين الجنس والعوامل المؤثرة على الأداء المهني وقد تحققت من السؤال من خلال الجدول رقم 4 و 5 والذي حدد لنا أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني. وكانت النتيجة المتحصل عليها من الإستمارة أن أغلب الصحفيين أقرو بأن العوامل الإجتماعية هي الأكثر تأثيرا على الأداء المهني وهذا بنسبة 48% كما أقرو أن مكان الإقامة أيضا من العوامل المؤثرة على الأداء المهني وهذا بنسبة 40%

_ومن خلال المحور الثالث للإستمارة من السؤال 9 إلى 14 والذي وضح إمكانية فعالية الرقابة الإعلامية على الصحفيين ، ومن خلال عملية القراءة لأهم النتائج المتحصل عليها نستنتج أن التساؤل 2 قد تحقق و ذالك من خلال الجدول رقم 9 إلى 14 والذي تظهر فيه النسب بالترتيب على النحو التالي: 100% ل المهنة الحالية مع الإلتزام بإتباع الخط الإفتتاحي للمؤسسة ، 76% للخوف من المتابعة القضائية ، 52 الخوف من الوقوع من الجرائم الصحفية، 64 للأقدمية مع أنواع الضغوطات المتلقاة داخل المؤسسة، وكل هذا يدل على تحقق السؤال الثاني و الذي فرض فيه وجود رقابة إعلامية داخل المؤسسة

2 نوجد علاقة إرتباطية بين المهنة الحالية والإلتزلم بإتباع الخط الإفتتاحي و قد تم التحقق من هذا السؤال من خلال الجدول رقم 9 و الذي حدد لنا ضرورة الإتباع بالخط الإفتتاحي للمؤسسة . وكانت النتيجة المتحصل عليها من الإستمارة أن جميع الصحفيين أقرو بإلزامية الخط الإفتتاحي للمؤسسة و هذا بنسبة 100 %

3 نوجد علاقة إرتباطية بين الأقدمية و أنواع الضغوطات المتلقاة داخل المؤسسة الإعلامية وكانت النتيجة أن معظم الصحفيين يرون غن الضغوطات الداخلية من بين أنواع الضغوطات التي يتلقونها داخل المؤسسة وذالك بنسبة 64% .

الخاتمة:

إننا نستطيع القول من كل ما سبق عرضه وشرحه في هذه الدراسة البسيطة والمتواضعة أن الرقابة هي إحدى العمليات والوظائف المهمة في المؤسسات الإعلامية كغيرها من المؤسسات، حيث تحتل موقعا إستراتيجيا بالغ الأهمية. إن العملية الرقابية هي ليست المتابعة والتنفيذ أو الكشف عن الأخطاء والانحرافات فقطكما يتصوره البعض، بل هي عملية مستمرة منذ بدء التخطيط وحتى المرحلة الأخيرة من التنفيذ أي تكون ملازمة لهذا التنفيذ أول بأول والنظر للمستقبل والتنبؤ بما سيحدث، ولهذا فإن العملية الرقابية لا يمكن لها أن تحقق نتائج حسنة في تقييم الأداء داخل المؤسسات الاعلامية إلا إذا خضعت واعتمدت على إطار قانوني مرن وواضح ودقيق يتكيف ويتماشى معكل المهن والوظائف الموجودة في المؤسسات الإعلامية ووفق أساليب ووسائل متطورة تعتمد على التكنولوجيا والحداثة ،ورغم كل هذا لا يمكن تجاهل بعض النتائج السلبية مثل الكبح وتضيق النطاق على العمل الإعلامي الذي يجعل منه خاليا من الإبداع فيه لكون الصحفي يحس أنه مراقب بصفة مستمرة وبالتالي فأنه محدود الحرية. وعلى النظام الرقابي أن لا يتجاهل الجانب الإنساني للصحفيين لان هذا يساعدهم على تحسين أدائهم وهكذا وكنتيجة عامة للدراسة يمكن القول بان الرقابة ضرورية في التنظيم ولابد أن تمارس بطرق علمية وعملية مدروسة بشكل أفضل حتى تتم الاستمرارية لمثل هذه المؤسسات وتؤدي إلى تحسين الأداء المهني فيها . وأهم استنتاج تم التوصل إليه خلال هذه الدراسة هو الارتباط الوثيق بين العملية الرقابية وبين الأداء المهني ويمكن القول من خلال النتائج المتحصل عليها بان العملية الرقابية في المؤسسات الاعلامية تعتمد على نظام رقابي متوسط وغير مؤطر من الناحية القانونية بصفة مطلقة ويعتمد على أساليب متواضعة في التقييم وكل هذا أدى إلى تقييم متوسط و معتبر للأداء المهني داخل المؤسسات الاعلامية.

قائمة المراجع

الكتب:

1- أبو التحف عبد السلام ،أساسيات التنظيم الإداري ،دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية،مصر.

2-أبو صبع صالح و خالد محمد أحمد ، إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي ، صبرا للطباعة و النشر ، 1984

3-بدر أحمد ، الإتصال الجماهيري ، ب ط ، الدار الكويتية المطبوعات ، 1989، عبد الله فايد حسين ،حرية الصحافة ، د ط ، دار النهضة العربية 1996،

4-بربر كمال ، الإدارة عملية و نظام المؤسسة الجامعية لدراسات ، ط1 ، د د ن ، 1996 .

5-علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الإقتصادية

6-بن شاهين الدوسري عادل ، الحاجة إلى إستراتيجية عليا للتدريب في المملكة ، ورقة عمل منشورة في مجلة أكاديمية الفيصل العالمية ، 1427هـ

7-بن مرسلي أحمد، مناهج البحث في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2005

8-بنت صالح خديجة، محمد بن مريشد ، تأثير المادة الاعلامية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين، مذكرة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في الاعلام ، السعودية ، 2009

9-جلاط رجاء، دور الإتصال في إدارة و تسيير مؤسسة إعلامية _ .الحسن حسن محمد، الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي، دار الطليعة، ط2، بيروت، 1996 .

10-حسن راوية ،إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) ،الدار الجامعية ، مصر،2005
العزام عبد المجيد ، هاديا خزنة كابتي ، اتجاهات الأردنيين نحو الأداء الإعلامي، مجلة جامعة دمشق ، العدد3،4 ، 2010م

11-حيمران أحسن،الأداء المهني للصحفيين الجزائريين في ظل إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3 ، 201،2014 _

12-دهماني سهيلة ، معايير قياس الآداء المهني لدى الصحفي الجزائري ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، مجلد 1، عدد 10، 2017، كلية علوم الاعلام و الاتصال جامعة الجزائر _

13- رشتي جيهان أحمد ، الأسس العلمية لنظريات الإعلام ، دار الفكر العربي ،1985، القاهرة

14-سليمان صالح ، أخلاقيات الإعلام ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ط1 ، 2002 _أبو السن أحمد إبراهيم ، الإدارة في الإسلام ، الطبعة العصرية ، دبي ، 1981

15-صابات خليل ، الصحافة مهنة و رسالة و استعداد و فن و علم ، ط2، دار المعارف ، القاهرة _

16-الصرايرة خالد أحمد سلامة، التماثل التنظيمي و الأداء الوظيفي و الشعور بالأمن في الإدارات الجامعية، دار كنوز المعرفة العلمية، ط1 .

17-عبد الحميد محمد، البحث العلمي في الدراسات العلمية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2000 .

18-عبده ناجي ، الإدارة العامة-مدخل إداري- القاهرة دار النهضة العربية ، ط3 ، 1991

19-عبودة الشمايلة ماهر و آخرون ، أخلاقيات المهنية الإعلامية ، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2015

20-عبيد عبد الله الصاعدي سامر، دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني ، دراسة تطبيقية بالمدينة المنورة ، رسالة ماجيستير منشورة في موقع جامعة نايف العربية 1423ه

21-العزام عبد المجيد ، هاديا خزنة كابتي ، اتجاهات الأردنيين نحو الأداء الإعلامي، مجلة جامعة دمشق ، العدد3،4 ، 2010م

22-فهمي خوخة أشرف ، آليات التخطيط و الرقابة في المؤسسات الصحفية ، المعهد العالي للدراسات الأدبية بالإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ،

23-قادم جميلة، الأداء الإعلامي في الجزائر بين الحرية و المسؤولية في ظل التحولات السياسية و الإقتصادية من 1990_2015، الصحافة الخاصة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علوم الاعلام و الاتصال ،جامعة الجزائر 3 ،2016_2017 _

24-كعنان علي عبد الفتاح، إدارة المؤسسات الإعلامية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان 2004

25- المشافية بسام عبد الرحمان ، الرقابة الإعلامية دراسة مقارنة ، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع ، أردن – عمان، 2014 -عزت محمد فريد، إدارة المؤسسات الإعلامية ، دط ،د د ن ، 1994

26-نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 _9الزيد طه أحمد ، المسؤولية الأخلاقية في الاعلام الإسلامي ، ط1، دار النفائس للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2013،ص94

الرسائل الجامعية:

27-بلوم سعيد ،أساليب الرقابة و دورها في تقييم الآداء ،رسالة ماجستر تنمية الموارد البشرية ،جامعة منتوري ،قسنطينة الجزائر

28-بوحلي حنان ،علي بورحلي،دور الرقابة في حماية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإقتصادي،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص القانون العام لأعمال،قسم قانون الأعمال،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة عبد الرحمان ميرة ،بجاية،2015-2016

29-بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي و علاقته بالآداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2009.

30-شريف خالد، تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإعلامية ، جريدة الخبر نموذجا ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستر في علوم الإعلام والإتصال ،تخصص تسيير المؤسسات الإعلامية ،قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم السياسية و الإعلام ، جامعة الجزائر 03 ، 2011-2013

31-عبيدي نعيمة،دور آليات الرقابة في تفعيل حوكمة المؤسسات ،دراسة حالة الجزائر ،مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر ،

32-مروج حسام الدين ، القيادة في المؤسسة الإعلامية ، دراسة ميدنية بمؤسسة الإذاعة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام و الإتصال تخصص إتصال وعلاقات عامة ، قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم الإنسانية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2015-2016

33-نايلي خير الدين،الرقابة الإعلامية في المؤسسات الصحفية وأثرها على الآداء المهني ،مذكرة مكملةلنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والإتصال ،تخصص إتصال ،قسم علوم الإعلام والإتصال ،كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة،2014-2015

المراجع الأجنبية:

34-Oxford Dictionary, Retrieved , control _

35- The free Dictionary, Retrieved, control

فهرس المحتويات

شكر و تقدير	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
الإشكالية	05
التساؤلات	06
أسباب إختيار الموضوع	06
أهمية و أهداف الموضوع	07
مجتمع البحث و العينة	08
المنهج المستخدم	09
أدوات الدراسة	09
تحديد المفاهيم و المصطلحات	10
الدراسات السابقة	13
مجالات الدراسة	20
الجانب النظري	
الفصل الثاني: مدخل عام للرقابة الإعلامية	
تمهيد	24
مفهوم الرقابة	25
أهداف الرقابة	27
أهمية الرقابة	28
أساليب الرقابة	30

أنواع الرقابة	32
مفهوم الرقابة الإعلامية	37
خاتمة الفصل	41
الفصل الثالث:المؤسسات الإعلامية	
تمهيد	44
مفهوم المؤسسة الإعلامية	45
أهداف المؤسسة الإعلامية	46
تقسيمات المؤسسات الإعلامية	47
مكونات المؤسسة الإعلامية	49
نشاطات المؤسسة الإعلامية	52
التخطيط و أهميته في المؤسسة الإعلامية و المؤثرات على إدارتها	54
خاتمة الفصل	60
الفصل الرابع: الأداء المهني الصحفي	
تمهيد	63
مفهوم الأداء المهني الصحفي	65
أهمية دراسة و تقييم الأداء المهني الصحفي	67
المقومات الأخلاقية الإعلامية	67
معايير قياس الأداء الصحفي و العوامل المؤثرة عليه	70
خاتمة الفصل	78
الفصل الخامس: الجانب التطبيقي	
تمهيد	81
بطاقة فنية عن المؤسسة	82
التسيير في إذاعة المدية	84
عرض و تحليل النتائج	86
نتائج الدراسة	94

خاتمة	96

الملاحق

1-استمارة استبيان

2-فهرس الجداول

جامعة الدكتور يحيى فارس-بالمدية-

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علوم الإعلام و الإتصال

إستمارة استبيانية حول:

الرقابة في المؤسسة الإعلامية و أثرها على الأداء المهني الصحفي

دراسة ميدانية لصحفيي إذاعة المدية

في إطار التحضير لشهادة الماستر في علوم الإعلام و الإتصال

نضع بين ايديكم استمارة استبيانية بغرض استطلاع حول الرقابة في المؤسسة الإعلامية و اثرها على الأداء المهني، ونأمل في تعاونكم معنا بإجابات دقيقة على ما تتضمنه الأسئلة وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة، ونعلم سيادتكم بأن بيانات هذه الإستمارة تستغل في المجال العلمي فقط، وتحضى بسرية تامة.

وتقبلو منا فائق التقدير

إعداد الطالبتين:

- حمادي امينة
- حمادي ايمان

إشراف :

* د. معياش إدير

السنة الجامعية 2020-2021

المحور الأول: بيانات شخصية

1-الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2- المهنة الحالية:

صحفي ☐ مراسل ☐ رئيس تحرير ☐

3- الأقدمية

أقل من 5 سنوات ☐ 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المحور الثاني: العوامل المؤثرة على الأداء المهني

4- ما هي أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني ؟

عوامل إجتماعية ☐

عوامل نفسية ☐

عوامل سياسية ☐

عوامل إقتصادية ☐

5ماهي العوامل الإجتماعية المؤثرة على أدائك المهني؟

مكان إقامتك ☐

الإستقرار الإجتماعي ☐

الحالة العائلي ☐

6-هل ثقافة مجتمعك تؤثر على مردودك العملي ؟

-نعم ☐

- لا ☐

هل الراتب الذي تتقاضاه يوفر حاجياتك التي تؤثر على أدائك ؟

نعم ☐ لا ☐

8-هل المعاملة مع زملائك تؤثر على أدائك المهني ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

المحور الثالث : فعالية الرقابة الإعلامية على الصحفيين لإذاعة المدية

9- هل أنت ملتزم بإتباع الخط الإفتتاحي لمؤسستك ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

10- هل الخوف من المتابعة القضائية يلزمك من مراقبة أدائك المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

11- ماهي مختلف الجرائم الصحفية التي تخاف الوقوع فيها ؟

القذف ☐

السب ☐

الإهانة و التشهير ☐

12-ماهي أنواع الضغوطات التي تتلقاها داخل المؤسسة الإعلامية ؟

ضغوطات داخلية(المؤسسة) ☐

ضغوطات خارجية (الدولة) ☐

13-هل سبق لك أن تعرضت لعقوبة جراء عدم الإلتزام بالرقابةالذاتية ؟

نعم ☐ لا ☐

14- إذا كانت الإجابة بنعم ماهي نوع القوبة ؟

.....

....

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع العينة حسب الجنس	86
02	يمثل توزيع العينة حسب المهنة الحالية	86
03	يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية	87
04	يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس و العلاقة مع العوامل المؤثرة على الأداء المهني	88
05	يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس و العوامل المؤثرة على الأداء المهني	89
06	يمثل تاثير ثقافة المجتمع على المردود العملي	89
07	يمثل أثر الراتب على توفير الحاجيات المؤثرة على الأداء المهني	90
08	يمثل تأثير المعاملة مع الزملاء على الاداء المهني	90
09	يمثل توزيع العينة حسب متغير المهنة الحالية و الإلتزام باتباع الخط الإفتتاحي	91
10	يمثل الخوف من المتابعة القضائية التي تلزم على مراقبة الأداء المهني	92
11	يمثل مختلف الجرائم الصحفية التي يخاف الوقوع فيها	92
12	يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية و أنواع الضغوطات المتلقات داخل المؤسسة الإعلامية	93
13	يمثل التعرض لعقوبة جرائم عدم الإلتزام بالرقابة الذاتية	93


تم بحمد الله