العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة - دراسة ميدانية-

The Factors Affecting Job Satisfaction among Communication Practitioners in Algerian Private Television– a field study

د. هشام ميسه*

جامعة الوادي

meissa-hicham@univ-eloued.dz

ط.د خالد الوجيه

جامعة الزيتونة – ليبيا

Kha4979074@gmail.com

تاريخ الاستلام 2025/09/15 تاريخ القبول 2025/12/20

الملخص

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة، مع التركيز على المتغيرات التنظيمية (الأجور، ظروف العمل، العلاقة مع الإدارة)، والمهنية (التكوين، الترقية، طبيعة المهام)، والاجتماعية والنفسية (الدعم المعنوي، العلاقات البينشخصية). واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان موجّه لعينة من القائمين بالاتصال، وتحليل البيانات إحصائيًا.

وتبرز أهمية البحث في كونه يسهم في تشخيص واقع الرضا الوظيفي داخل هذه القنوات واقتراح توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الأداء الإعلامي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، القائمين بالاتصال ، القنوات الجزائرية الخاصة

Abstract*:*

This field study aims to identify the factors affecting job satisfaction among communication practitioners in Algerian private television channels, focusing on organizational variables (salaries, working conditions, management relations), professional variables (training, promotion, nature of tasks), and social/psychological variables (moral support, interpersonal relations). The study adopted a descriptive-analytical approach, using a questionnaire distributed to a sample of practitioners and analyzing the data statistically.

The significance of this research lies in diagnosing the reality of job satisfaction within these channels and providing practical recommendations to improve the work environment and enhance media performance quality.

Keys Words: Job Satisfaction, Communication Practitioners, Algerian Private Television Channels

* المؤلف المرسل

مقدمة:

يُعدّ الرضا الوظيفي من أبرز الموضوعات التي استأثرت باهتمام الباحثين في مجالات علم النفس التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، والإعلام، نظرًا لارتباطه المباشر بأداء الفرد وفاعلية المؤسسة على حد سواء. فالرضا الوظيفي يعكس مدى توافق توقعات العاملين مع بيئة عملهم ويُعتبر محددًا رئيسًا لمستوى إنتاجيتهم، واستقرارهم، وولائهم التنظيمي، بما يجعل منه عنصرًا استراتيجيًا في تعزيز جودة الأداء داخل المؤسسات المختلفة.

وفي الحقل الإعلامي، يكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية مضاعفة، بحكم خصوصية المهنة التي تتسم بالضغط الزمني، والتنافسية العالية، والمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق القائمين بالاتصال باعتبارهم حلقة أساسية في إنتاج وتوجيه الرسالة الإعلامية. فالصحفي أو الممارس الإعلامي الذي يحظى بظروف عمل مناسبة وفرص تطوير مهنية عادلة، يكون أكثر التزامًا وإبداعًا، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على نوعية المخرجات الإعلامية.

أما في السياق الجزائري، فقد شهد المشهد الإعلامي منذ بداية الألفية توسعًا ملحوظًا بظهور القنوات التلفزيونية الخاصة، التي وفرت فضاءً جديدًا للتنافس الإعلامي وفرصًا مهنية متزايدة. غير أنّ هذه القنوات لا تزال تواجه تحديات تنظيمية ومهنية وهيكلية، مثل محدودية الموارد، ضعف الاستقرار الوظيفي، غياب آليات واضحة للتكوين والترقية، مما قد يؤثر سلبًا على مستوى رضا القائمين بالاتصال العاملين فيها، وبالتالي على جودة الأداء الإعلامي.

وانطلاقًا من هذه المعطيات، جاءت هذه الدراسة الميدانية للكشف عن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة، عبر التركيز على العوامل التنظيمية، المهنية، والاجتماعية والنفسية، ورصد انعكاساتها على الممارسة الإعلامية. كما تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج عملية وتوصيات يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الأداء داخل هذه القنوات.

أولا: إشكالية الدراسة وإجراءاتها المنهجية:

1- إشكالية الدراسة:

يُعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الجوهرية التي تُحدّد مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات الإعلامية، إذْ يعكس درجة توافق توقعات القائمين بالاتصال مع بيئة عملهم وظروفهم المهنية. وفي ظل التحولات التي عرفها المشهد الإعلامي الجزائري مع ظهور القنوات الخاصة، برزت تحدّيات متعددة تتعلق بالتنظيم الإداري، ظروف العمل، الأجور، فرص التكوين والترقية، إضافة إلى العلاقات البينشخصية داخل المؤسسة. هذه التحديات قد تؤثر بدرجات متفاوتة على مستوى رضا القائمين بالاتصال، بما ينعكس بدوره على جودة الرسالة الإعلامية وأداء المؤسسة ككل.

وانطلاقًا من ذلك، تتمثل إشكالية هذه الدراسة في:

ما العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة وكيف تنعكس على أدائهم الإعلامي؟

2- تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة؟
- ما العوامل التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي (الأجور، ظروف العمل، علاقة الإدارة بالعاملين)؟
- ما العوامل المهنية المؤثرة على الرضا الوظيفي (طبيعة المهام، التكوين، فرص الترقية)؟
- ما العوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة على الرضا الوظيفي (الدعم المعنوي، العلاقات البينشخصية)؟
- ما انعكاسات مستوى الرضا الوظيفي على الأداء الإعلامي وجودة العمل داخل القنوات الجزائرية الخاصة؟

3- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والنفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة.
- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء الإعلامي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة.
- يختلف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، الخبرة المهنية، والمؤهل العلمي) لدى القائمين بالاتصال.

4- أهمية الدراسة

- **الأهمية العلمية:** تسهم في إثراء البحوث الإعلامية المرتبطة بالموارد البشرية في المؤسسات الإعلامية، خاصة في البيئة العربية والجزائرية التي تفتقر إلى دراسات معمقة حول الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال.

- **الأهمية العملية:** تقدم مؤشرات ميدانية وتوصيات يمكن أن تساعد القنوات الجزائرية الخاصة على تحسين بيئة العمل، رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز جودة الأداء الإعلامي.
- **الأهمية المجتمعية:** من خلال رفع كفاءة القائمين بالاتصال، تنعكس النتائج بشكل غير مباشر على جودة الرسالة الإعلامية المقدمة للجمهور، وبالتالي على تعزيز دور الإعلام في خدمة المجتمع.

5- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في معرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة، ويتفرع عن ذلك جملة الأهداف الآتية:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة.
- تحديد العوامل التنظيمية، المهنية، والاجتماعية/النفسية المؤثرة على الرضا الوظيفي.
- تحليل العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء القائمين بالاتصال.
- تقديم توصيات عملية لصانعي القرار في القنوات الخاصة لتحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الإنتاج الإعلامي.

6- نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية الكمية، والتي تستهدف دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع، وذلك بهدف الحصول على معلومات كافية ودقيقة عنها، دون الدخول في أسبابها أو التحكم فيها.[1]

وضمن البحوث الوصفية تم الاعتماد على منهج المسح، وهو الطريقة العلمية التي تمكّن الباحث من التعرُّف على الظاهرة المدروسة، من حيث العوامل المكوّنة لها والعلاقات السائدة داخلها، كما هي في الحيز الواقعي وضمن ظروفها الطبيعية غير المصطنعة، من خلال جمع المعلومات والبيانات المحققة لذلك.[2] وقد تم الاعتماد على أسلوب بالمسح لعينة من القائمين بالاتصال بالقنوات الجزائرية الخاصة لمعرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لديهم.

7- مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع القائمين بالاتصال العاملين في القنوات الجزائرية الخاصة والذين تشمل مهامهم جمع الأخبار ومعالجتها وصياغتها وإعدادها للبثّ، مثل: الصحفيين، المحررين المقدمين، المراسلين، والفنيين المرتبطين مباشرة بالعملية الاتصالية. ويُعتبر هؤلاء الفئة المستهدفة للدراسة نظرًا لدورهم المركزي في صناعة الرسالة الإعلامية.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة العينة الحصصية، وشملت (100) من القائمين بالاتصال يمثلون مختلف القنوات الجزائرية الخاصة الناشطة، وتم تحديد حجم العينة وفقًا لاعتبارات

إحصائية تضمن تمثيلًا مقبولًا للمجتمع، مع مراعاة التنوع في الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، بما يعكس واقع هذه الفئة داخل المؤسسات الإعلامية الخاصة.

8- أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات، وهو عبارة عن عدد من الأسئلة أو العبارات المكتوبة والمزودة بإجابات محتملة معدة بشكل منهجي يطلب فيها من المبحوثين الإشارة إلى ما يعتقدون أنه يمثل رأيهم حول الموضوع أو الظاهرة المدروسة، وقد تمثلت محاور الاستبيان في ما يلي:

- **المحور الأول:** البيانات الديموغرافية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).
- **المحور الثاني:** العوامل التنظيمية (نظام العمل، ظروف بيئة العمل، سياسات الأجور والحوافز، طبيعة العلاقات المهنية).
- **المحور الثالث:** الرضا الوظيفي (مستوى الرضا عن المهام، الأجر، التقدير المهني، فرص الترقية والتكوين).

9- اختبار الصدق والثبات:

تم عرض الاستبيان على أساتذة محكمين متخصصين في علوم الإعلام والاتصال ومناهج البحث العلمي لمعرفة مدى قدرة الاستبيان على قياس ما تهدف إليه الدراسة، أما الثبات فكان بنسبة 88٪، بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، وكذا اختبار صدق الاتساق الداخلي.

10- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ الاستبيان، ومعالجة البيانات عن طريق برنامج spss، وقد تم استخدام المعاملات الإحصائية: النسب المئوية، مقياس ليكرت الخماسي، المتوسط الحسابي، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova).

ثانيا: الإطار النظري للدراسة:

1- الرضا الوظيفي:

أ- تعريف الرضا الوظيفي:

يعرِّف "نيسترن" الرضا الوظيفي بأنه: "محصلة الشعور الذي يدركه الفرد عن طريق عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها، وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له".[3]

ويعرف "الرفاعي" الرضا الوظيفي بأنه: "ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل، حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاث: العلاقة بين العامل وعمله وموقفه من عمله، العلاقة بين العامل والإدارة، العلاقة بين العامل وزملائه".[4]

ويعتبر الرضا الوظيفي مؤشرًا رئيسيًا على قدرة الفرد على الأداء الجيد، إذ يرتبط انخفاضه بضعف الالتزام المهني، وزيادة معدل دوران الموظفين، وتراجع جودة العمل.

ب- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تتعدد العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، ويمكن تصنيفها كما يلي:

- العوامل الذاتية: تشمل الإمكانات والمهارات والخصائص الشخصية للموظف.
- العوامل التنظيمية: تتعلق بأسلوب العمل، وطبيعة المهام، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وظروف العمل، ونظام الإشراف.
- العوامل الاقتصادية والاجتماعية: مرتبطة بالأجور، المكافآت، الاعتراف الاجتماعي، والاستقرار الوظيفي.

تشير الدراسات الجزائرية إلى أن هذه العوامل مجتمعة تؤثر بوضوح على مستوى الرضا الوظيفي، حيث تلعب العوامل التنظيمية والاجتماعية دورًا مهمًا في تحفيز الأفراد وتحسين أدائهم.

ج- النظريات الداعمة للإطار النظري

هناك عدة نظريات أساسية تدعم فهم طبيعة الرضا الوظيفي:

- نظرية ماسلو للحاجات (Maslow, 1943): تؤكد على التسلسل الهرمي لاحتياجات الإنسان بدءًا من الاحتياجات الفيزيولوجية وصولًا إلى الاحتياجات النفسية والاجتماعية وتحقيق الذات، بحيث ينعكس تلبية هذه الاحتياجات على مستوى الرضا الوظيفي.
- نظرية هيرزبرغ للعوامل الثنائية (Herzberg, 1959): تفرق بين عوامل "الصحة الوظيفية" (مثل الأجور وظروف العمل) التي تمنع السخط، وعوامل "المحفزة" (مثل الإنجاز والتقدير) التي تزيد من الرضا.

د- الرضا الوظيفي في القطاع الإعلامي الجزائري الخاص

في سياق القنوات الجزائرية الخاصة، يلعب الرضا الوظيفي دورًا جوهريًا في تحسين جودة الرسالة الإعلامية وتعزيز الأداء المهني للقائمين بالاتصال. إلا أن هذا القطاع يواجه عدة تحديات، منها:

- حداثة التجربة الإعلامية الخاصة وقلة الاستقرار القانوني والمهني.
- ضعف الموارد المالية في بعض القنوات، مما يؤثر على الأجور والحوافز.
- تفاوت مستوى الإدارة وأساليب التسيير، ما يؤدي أحيانًا إلى ضغوط على القائمين بالاتصال.
- توضح الدراسات أن بيئة العمل والدعم المهني والجوانب النفسية والاجتماعية تلعب دورًا مهمًا في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء الإعلامي والجودة العامة للرسائل الإعلامية.

2- القنوات الجزائرية الخاصة:

تُعتبر العلاقة بين النُّظم السياسية والإعلام في دول العالم علاقة جدليَّة، وارتبطت هذه العلاقة فيما يسمَّى بالنظريات الفلسفية للإعلام، حيث انعكس نمط النظام السياسي على النظام الإعلامي، سواء من ناحية نمط الملكية أو الممارسة الإعلامية.

إنَّ الإعلام في الجزائر ليس بمنأى عن هذه الرؤية، فالمراحل التي مرَّ بها الإعلام ذات صلةٍ مباشِرةٍ بالتّغيُّرات السياسيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة، سواء في المرحلة الاستعمارية أو عهد الحزب الواحد، أو التعددية الإعلامية (أحداث 05 أكتوبر 1988، وأحداث الربيع العربي 2010).

وفي هذا المبحث سنتعرض إلى قطاع السمعي البصري في الجزائر، وكذا التشريعات والقوانين في مجال الإعلام، والقنوات الفضائية الخاصة من حيث عوامل ظهورها، إيجابيَّاتها وسلبيَّاتها، والتحديات التي تُواجِهُها.

أ- نشأة وتطور قطاع السمعي البصري في الجزائر:

إن الحديث عن تطور قطاع السمعي البصري يتطلب مراعاة العديد من الجوانب الآتية:[5]

1- إنَّ إقامة إعلام وطني كان لا بد أن يمرّ عبر إعادة النظر في مختلف التشريعات والنصوص الإعلامية التي كانت تسيّر القطاع السمعي البصري، وقد كشفت بصراحة غداة الاستقلال عن تناقضها مع طبيعة المرحلة، ومع تطلُّعات المجتمع الجزائري الجديد والدولة الجزائرية الجديدة.

2- ضرورة إعادة بناء الإعلام بصفةٍ عامة والقطاع السمعي البصري بصفةٍ خاصة، وتدعيم مختلف البنى القاعدية، والتوسُّع فيها بالشكل الذي يُساعِد على خدمة أهدافِ الأُمة، وفي مُقدِّمتها القضاء على التخلُّف وتحقيق التنمية.

3- إعادة هيكلة مختلف مؤسسات الإعلام بالشَّكل الذي يسمحُ لها بالانخراط في المجهود الوطني، وتحقيق أهداف المجتمع في إعلامٍ وطني مستقل يعبِّر عن اهتماماته ورغباته الإعلامية.

4- تكييف القطاع الإعلامي -السمعي البصري- مع ما يشهده الوطن والعالم من تطورات سواء على مستوى النصوص التشريعية أو البنى القاعدية، أو على مستوى الخدمة المقدَّمة من قبل وسائل الإعلام.

ب- عوامل ظهور القنوات الجزائرية الخاصة:

عرفت بداية 2012 انطلاق بث بعض القنوات الخاصة وبالتتابع، وتزايدت في ظرفٍ وجيز، وقد تهيَّأت لذلك عدة ظروف وعوامل ساهمت في انطلاق القنوات الجزائرية الخاصة، وهي:[6]

1- الأزمة الاقتصادية العالمية التي مسَّت قمر النايل سات، ففتح الباب أمام القنوات بتسهيل الحصول على الترددات بأسعار منخفضة، حيث كانت هنا وساطة بين جزائريين ومنتجين بالأردن وعمان والبحرين ساعدت في ظهور هذه القنوات على أرض الواقع.

2- وجد المستثمرون أن الأزمة التي مسَّت النيل سات هي فرصة جديدة لتوسيع نطاق استثمارهم، خاصة مالكي الجرائد وأصحاب الخبرة الطويلة الذين قرّروا توسيع نشاطهم بالانفتاح على السمعي البصري.

وتثير القنوات التلفزيونية الخاصة أمرين مهمّين:[7]

- **أولهما:** يتعلق بتأكيد دور القطاع الخاص في المجتمع والاستثمار في مجال الإعلام، والتحدّي الأول لتلك القنوات هو التحدّي القانوني أو التشريعي، فالدول الآن يتنازعها اتجاهان: الأول نحو حريّة التعبير وحقّ التعبير، والثاني وضع ضوابط لهذه الحرية من خلال التنظيم القانوني.

كما يواجه القطاع الخاص ما يمكن أن نطلق عليه التحدِّي الاقتصادي في ضوء تزايد القنوات الفضائية، فقد برز جليًّا فراغ في الإنتاج يتعذَّر عليه تغطية المساحة الزمنية للبث.

- **ثانيهما:** ويتعلّق بحجم الحرية الممنوحة، ومدى إتاحة خطاب إعلامي حر صادر عن تلك القنوات وهو التحدّي الثقافي، حيث يعتقد البعض أن القنوات الفضائية هي غزو ثقافي يجب مواجهته، وأنه يستهدف وعي وثقافة المشاهد العربي ويؤدي إلى اغترابه ثقافيًّا.

ج- سلطة السمعي البصري:

تمَّ تأسيس سلطة الضبط السمعي البصري بموجب القانون العضوي 12-05 المتعلق بالإعلام، كما نصّت على ذلك المادة (64)، وهي سلطة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،[8] وقد أشار هذا القانون إلى الهيئة في ثلاث مواد فقط (66.65.64)، دون الإشارة إلى تشكيلتها وصلاحيّاتها، ليأتي القانون 14-04 والمتعلق بالنشاط السمعي البصري ليخصِّص الباب الثالث لسلطة الضبط السمعي البصري، والذي قُسِّم إلى فصلين؛ حيث تناول الفصل الأول المهام والصلاحيات، فيما تطرّق الفصل الثاني إلى تشكيل وتنظيم وسير سلطة الضبط السمعي البصري. وفي تونس نجد أنه قد تم استحداث الهيئة العليا المستقلة للاتصال السمعي والبصري سنة 2011.[9]

ولتنظيم القطاع السمعي البصري فقد صدرت مراسيم تنفيذية هي:

- **مرسوم تنفيذي رقم 16-220:** والذي يحدد شروط وكيفيات تنفيذ الإعلان عن الترشح لمنح رخصة إنشاء خدمة اتصال سمعي بصري موضوعاتي،[10] وقد جاء هذا المرسوم في 28 مادة، حيث يمكن لأي شخص معنوي خاضع للقانون الجزائري سحب قائمة الوثائق المكونة لملف الترشح (المادة 6)، ويتم إيداع ملف الترشح إلى سلطة ضبط السمعي البصري (المادة 8)، والتي تبت بعد الاستماع العلني في الترشيحات المقبولة، إلا أنه يمكن للوزير المكلف بالاتصال اتخاذ قرار إيقاف عملية منح الرخصة في أي لحظة (المادة 22)، وهذا ما يؤكد أن سلطة الضبط شكلية فقط.
- **مرسوم تنفيذي رقم 16-221:** والذي يحدد مبلغ وكيفيات دفع المقابل المالي المرتبط برخصة إنشاء خدمة اتصال سمعي بصري موضوعاتي.[11] وقد جاء هذا المرسوم في 16 مادة.
- **مرسوم تنفيذي رقم: 16-222:** يتضمن دفتر الشروط العامة الذي يحدد القواعد المفروضة على كل خدمة للبث التلفزيوني أو البث الإذاعي.[12] وقد جاء هذا المرسوم في 89 مادة.

د- إيجابيات القنوات الجزائرية الخاصة:

تُعَدُّ القنوات الجزائرية الخاصة تجربة جديدة في مجال البث الفضائي، بعد حوالي خمس عقود من الأحادية الإعلامية والإعلام الحكومي، ورغم حداثة التجربة فقد سجَّلت مجموعة من الإيجابيات وهي كما يلي:

1- أنها فتحت المجال لخريجي الجامعات للعمل في هذا القطاع الهام، خاصة مع ارتفاع عدد الخريجين، وزيادة فتح تخصص الإعلام والاتصال في الكثير من الجامعات.
2- لعبت القنوات الخاصة أحد أهم جوانب الإعلام، ألا وهو الإعلام التنموي من خلال تركيزها على القضايا المحلية.
3- أدَّت القنوات الخاصة دورًا تكامليا إلى جانب القنوات العمومية، ذلك أنه من الصعوبة بمكان تغطية كل الأحداث وبثها في حيز زمني محدود.

ه- سلبيات القنوات الجزائرية الخاصة:

لقد ولجت القنوات الخاصة إلى بيوت الجزائريين وسجَّلت نسب مشاهدة مرتفعة، وأصبحت منافسة للقنوات العمومية، وللكثير من القنوات العربية والغربية، وفضاء لاجتماع أفراد الأسرة خاصة، من خلال تسلطيها الضوء على القضايا التي تهمُّ المواطن وتلامس حياته الاجتماعية والاقتصادية بشكلٍ مباشر، وتوجّهها نحو الإعلام التنموي، ولكن هذا لا ينفي تسجيل العديد من السلبيات على مستوى الممارسة الإعلامية، وهي كما يلي:

1. استخدامها العامية على حساب اللغة العربية الفصحى في كثيرٍ من برامجها، بل إنّ بعض البرامج تطغى عليها العامية بدرجة كبيرة جدًّا وخاصة منها البرامج الشبابية، وبعض القنوات تلجأ لاستعمال العامّية من أجل تقديم الإثارة أكثر، وتقريب المعنى المقصود من الجمهور.
2. بعض البرامج التلفزيونية تعتبر محاكاة لبرامج أجنبية عربية وأخرى غربية وبعضها مستنسخ من برامج قنوات جزائرية أخرى منافسة لها، وبقدر ما قد تلقى هذه البرامج من نجاح بقدر ما تعكس من ناحية أخرى ضعف إنتاج وإعداد البرامج المتميزة لبعض القنوات الفضائية.
3. تمادي بعض البرامج التلفزيونية في السب والشتم والقذف تحت مسمى حرية التعبير خاصة في البرامج الترفيهية، في حين تخطَّت برامج أخرى كل الأعراف والقيم والأخلاقيات المجتمعية ببثها أحيانا مضامين تُخلُّ بالذوق العام للمجتمع.
4. الشعبوية في الخطاب الديني الذي تبثّه بعض القنوات من خلال بعض البرامج الدينية، وذلك باستضافة بعض أشباه المشايخ والدعاة الذين ميّعوا الدعوة الإسلامية بكلامهم خارج النص والمألوف بطريقة تهكّمية وتهريجيّة أحيانًا لإيصال المعنى، حتى أصبحت متنفسًا للضحك والترفيه لدى بعض الجمهور.
5. قيام العديد من القنوات الخاصة بانتهاكات خصوصية الأفراد من خلال البرامج الترفيهية خاصة في شهر رمضان (برنامج الكاميرا المخفية)، أو من خلال بعض البرامج الاجتماعية، والتي أدَّت إلى حالة استهجان واسعة.
6. عدم احترام بعض القنوات الخاصة قواعد السمعي البصري، في بعض برامجها (الاستديو) بالخروج عن آداب الحوار وقواعد الأخلاق.[13]

7. باتت الإثارة والموضوعات السلبية المطروحة في القنوات التلفزيونية الخاصة أحد عناصر الجذب للجماهير، وذلك على حساب المستوى المهني الإعلامي، وهذا ناتج عن ازدياد حدة المنافسة بين هذه القنوات.
8. ظهور شخصية المذيع الزعيم في البرامج الحوارية المعروضة الذي لا يلتزم بالقواعد المهنية، ويقوم بإدارة الحوار وفق توجُّهاته السياسية، ويشارك بالإجابة عن الأسئلة المطروحة وغيرها، أدَّى إلى فقدان هذه البرامج للموضوعية والحيادية التي كانت تتَّصف بها هذه البرامج التي كان يتم عرضها في السابق.
9. دخول أشخاص غير مؤهلين إلى مجال العمل الإعلامي ويفتقرون إلى دراسة تخصص الإعلام، وينقصهم التدريب اللازم للممارسة المهنية، مما أسهم في هبوط مستوى المادة الإعلامية المقدمة على القنوات التلفزيونية الخاصة.[14]

ورغم أن الانفتاح السمعي البصري يمثل خطوةً إيجابيةً، ويفتح المجال لحرية الرأي والتعبير، إلا أن ذلك شكَّل مجموعةً من الانعكاسات السلبية التي كانت نتيجة لخصخصة القنوات التلفزيونية وهي:[15]

1. تركيز الملكية وإدارة القنوات في يد فئةٍ قليلةٍ من المستثمرين ورجال الأعمال، ممَّا أدّى إلى طغيان طابع الاستحواذ والانتفاع، من خلال إدارة هذه القنوات وفق مصالح خاصة لهذه الفئة.
2. من أجل ملئ وقت الإرسال أصبحت القنوات الخاصة تُظفِي الحوارات والنقاشات التلفزيونية على حساب الإنتاج الاعلامي لتكلفة هذا الأخير.
3. الاعتماد على البرامج الأجنبية لمليء أوقات الإرسال رغم تهديدها للأمن الثقافي والاجتماعي للمجتمع.
4. الضائقة المالية التي تعاني منها الكثير من القنوات ووقوعها على حافة الإفلاس.
5. ضعف التمويل اللازم لإعادة هيكلة المحطات التلفزيونية ماليًّا وفنيًّا.
6. رغم الانفاق الضخم على هذه القنوات، إلا أنها لم تستطع كسر النفوذ الغربي من خلال القنوات والبرامج الغربية، فالإعلام العربي أصبح غير قادر على المواجهة، كما أنه لم ينجح بعد في تصحيح صورة العرب في الخارج، لأنه موجه نحو الداخل أكثر من الخارج.

و- التحديات التي تواجه الفضائيات الجزائرية الخاصة:

أصبح الإعلامُ اليوم يُواجه العَديد من التحدِّيات التي تُعيقُ مسيرته، وتنعكس سلبًا بشكلٍ أو بآخر على مضمون ما يقدِّمه خاصةً في الفضائيات الخاصة، حيث تُواجه هذه الأخيرة العديد من التحدِّيات من أهمِّها ما يلي:[16]

1- التحدّيات المهنية: وتتمثل في ما يلي:

- تدنّي الأداء المهني للإعلام العربي بصفة عامة والجزائري خاصة، حيث يركّز على الأخبار الرسمية والمعالجة الجزئية للأحداث، من خلال خطابٍ إعلامي تقليدي إيديولوجي لا يصلح في عصر التدفق السريع للمعلومات.
- أزمة الإعلاميين الذين يتعرَّضون لشتى أنواع الضغوط والرقابة والتصفية الجسدية والأدبية فضلًا عن قصور برامج التأهيل والتدريب في مواكبة التطورات الإعلامية السريعة واضطراب علاقاتهم بمصادر المعلومات، بسبب عدم توفر ضمانات ممارسة المهنة.
- سيطرة قيم إعلامية لا تواكب معطيات العصر، ولا تلبِّي الاحتياجات الإعلامية للجماهير.
- سيطرة النظرة الرسمية على الإعلام، مما أفقدهُ الكثير من حيويته وجاذبيته، وبالتالي حدَّ من مقدرته على الوصول والتأثير وجعله موضعًا للمسائلة: ما الوعي الذي ينشره؟

2- **التحدّيات التكنولوجية**: وتتمثل أبرزها في ظهور شبكة الانترنت كمصدرٍ عالمي للمعلومات، ممَّا طرح العديد من التحدّيات التكنولوجية والمهنية والثقافية، من أهمها تكريس الخلل الإعلامي والمعلوماتي بين من يملكون هذه التكنولوجيا والمحرومين منها، وكذا نقص الإمكانيات المادية (الأجهزة)، فضلًا عن الخلل التقني المتكرّر سواء انقطاع الصوت أو الصورة وغيرها من المشاكل التقنية التي تواجهها، زيادةً على هذا مشاكل التمويل والبث وتكاليف الصناعة الإعلامية وعدم وجود الاستديوهات، خاصة وأن الكثير من القنوات تبث انطلاقًا من شققٍ متواضعةٍ.

ثالثا: الإطار التطبيقي للدراسة:

يعرض الباحث هنا بيانات الدراسة الميدانية، والتي تمَّت على عينة من القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة، وقد تم عرض هذه البيانات بما يتوافق مع تساؤلات وأهداف الدراسة.

المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة:

الجدول 1: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	الخيارات	التكرار (ك)	النسبة ٪
النوع	ذكر	57	57
	أنثى	43	43
المؤهل العلمي	ليسانس	39	39
	ماستر	52	52
	دكتوراه	09	09
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	29	29
	من 3 إلى 6 سنوات	41	41
	أكثر من 6 سنوات	30	30
العمر	أقل من 25 سنة	21	21
	25 إلى 35 سنة	50	50
	أكثر من 35 سنة	29	29
	المجموع	100	100

يقدم هذا الجزء وصفًا موجزًا للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة المكوّنة من 100 مبحوث وفق متغيرات: النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والعمر، بما يساعد على تفسير مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

أظهرت النتائج أن الذكور يمثلون **57٪** من أفراد العينة مقابل **43٪** من الإناث، وهو توزيع يعكس طبيعة العمل في القنوات التلفزيونية الخاصة التي تتطلب مهامًا ميدانية مكثفة، مع بروز واضح لمساهمة المرأة في هذا القطاع.

أما المؤهل العلمي، فقد بيّن أن **52٪** من المبحوثين يحملون شهادة الماستر، يليهم حملة الليسانس بنسبة **39٪**، في حين لم تتجاوز نسبة حملة الدكتوراه **9٪** ويعكس هذا التوزيع توجه القنوات الخاصة نحو استقطاب كفاءات مؤهلة قادرة على مواكبة التطورات المهنية.

وفيما يتعلق بالخبرة، أظهرت البيانات أن أكبر نسبة (**41٪**) تنتمي إلى فئة الخبرة المتوسطة (3–6 سنوات)، تليها فئة الخبرة الأقل من 3 سنوات بنسبة **29٪**، ثم فئة الخبرة التي تتجاوز 6 سنوات بنسبة **30٪**؛ مما يشير إلى اعتماد القنوات الخاصة على طاقات شابة ذات مهارات ميدانية متنامية.

أما العمر، فقد تركزت النسبة الأكبر (**50٪**) ضمن الفئة العمرية 25–35 سنة، وهي الفئة الأكثر نشاطًا وإنتاجية في المجال الإعلامي، تليها فئة أكبر من 35 سنة بنسبة **29٪**، ثم الفئة الأقل من 25 سنة بنسبة **21٪**، مما يعكس توجه المؤسسات الإعلامية الخاصة نحو استقطاب الشباب مع الاستفادة من الخبرات الأكبر سنًا.

المحور الأول: طبيعة وتنظيم العمل:

الجدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطبيعة وتنظيم العمل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	المهام الموكلة إليّ واضحة ومحددة	3.65	0.92
02	يوجد إشراف إداري يساعد على تنظيم العمل دون تقييد	3.63	0.91
03	المعلومات والوسائل متوفرة لإنجاز مهامي	3.59	0.88
04	تنوع المهام يجعل عملي أكثر تشويقًا	3.58	0.89
05	طرق وأساليب العمل تشجع على الإبداع	3.58	0.90
المؤشر الكلي		**3.61**	**0.90**

يشير متوسط المحور (3.61) إلى رضا متوسط مائل للإيجابية بخصوص طبيعة وتنظيم العمل داخل القنوات الخاصة. فقد جاءت أعلى درجة لوضوح المهام، مما يعكس إدراكًا جيدًا للأدوار والمسؤوليات. كما أظهرت العبارات المتعلقة بتوفر المعلومات وتنويع المهام وطرق العمل مستويات مقبولة من الرضا، لكنها لا تزال دون المستوى المطلوب لتعزيز الإبداع. ويُلاحظ انسجام نسبي في آراء المستجوبين، ما يدل على وجود نمط تنظيمي متقارب بين القنوات. وبشكل عام، تبدو بيئة العمل منظمة بشكل مقبول، لكنها تحتاج إلى مزيد من التطوير في الموارد وأساليب العمل لرفع كفاءة التنفيذ وتحفيز العاملين بشكل أفضل.

المحور الثاني: الأجور والحوافز والترقية:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأجور والحوافز والترقية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	راتبي يتناسب مع طبيعة جهدي المبذول	3.30	0.88
02	تتسم سياسة الأجور في المؤسسة بالعدالة والشفافية	3.25	0.89
03	الحوافز مرتبطة بمستوى الأداء	3.27	0.87
04	تعويضات العمل الإضافي متوفرة بشكل عادل	3.29	0.90
05	فرص الترقية متاحة وفق الكفاءة والخبرة	3.29	0.88
المؤشر الكلي		**3.28**	**0.88**

تكشف نتائج هذا المحور عن مستوى رضا منخفض نسبيًا مقارنة ببقية المحاور، بمتوسط عام بلغ (3.28). ويشير ذلك إلى أن الجوانب المادية تمثل أحد أهم نقاط الضعف داخل القنوات الخاصة. وقد جاءت أدنى القيم في عبارة "عدالة وشفافية سياسة الأجور"، وهو ما يعكس شعورًا واضحًا بعدم التوازن بين الجهد المبذول والمقابل المادي. كما أبدى العاملون تحفظًا حول ربط الحوافز بالأداء وتوفر تعويضات العمل الإضافي، ما يدل على محدودية النظام التحفيزي القائم. وبشكل عام، تظهر النتائج أن العاملين يعتبرون الجانب المالي غير مرضٍ، وهو ما قد يؤثر على استقرارهم المهني ودافعيتهم.

المحور الثالث: العلاقات المهنية والدعم الاجتماعي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقات المهنية والدعم الاجتماعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	تسود علاقات مهنية ودية بين الزملاء	3.55	0.86
02	يتوفر التعاون بين أفراد الفريق في إنجاز المهام	3.52	0.87
03	الإدارة تستمع لملاحظات العاملين	3.54	0.88
04	أتلقى دعمًا وتشجيعًا من رؤسائي المباشرين	3.51	0.86
05	أشارك بانتظام في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي	3.48	0.89
المؤشر الكلي		**3.52**	**0.87**

يسجل هذا المحور مستوى رضا إيجابيًا نسبيًا بمتوسط عام (3.52)، مما يعكس جوًا مهنيًا قائمًا على العلاقات الودية والتعاون بين الزملاء. وقد جاءت أعلى القيم في عبارة "تسود علاقات مهنية ودية بين الزملاء"، إضافة إلى رضا جيد عن استماع الإدارة لملاحظات العاملين. ومع ذلك، فإن المشاركة في اتخاذ القرار سجلت قيمة أقل من بقية العبارات، وهو ما يشير إلى بقاء صنع القرار في دائرة الإدارة دون إشراك فعلي للعاملين. بصفة عامة، يوفر هذا البعد بيئة إنسانية مريحة تساعد على تخفيف ضغوط العمل رغم محدودية المشاركة المهنية.

المحور الرابع: ظروف وبيئة العمل

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لظروف وبيئة العمل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	بيئة العمل آمنة وصحية	3.46	0.88
02	ساعات العمل مناسبة ولا تشكل ضغطًا مفرطًا	3.38	0.89
03	التجهيزات التقنية واللوجستية كافية لأداء مهامي	3.39	0.90
04	ظروف المكاتب وأماكن العمل مريحة	3.37	0.91
05	أتمتع بفترات راحة كافية خلال ساعات العمل	3.40	0.88
المؤشر الكلي		**3.40**	**0.89**

بلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.40)، وهو مستوى رضا مقبول يعكس وجود ظروف عمل متوسطة الجودة داخل القنوات الخاصة. وأعلى القيم تخص "سلامة بيئة العمل"، ما يدل على توفر بيئة آمنة نسبيًا. في المقابل، حصلت عبارات مثل "راحة المكاتب " و "التجهيزات التقنية الكافية" على قيم أقل، وهو ما يشير إلى وجود نقص في الجوانب اللوجستية والبنية التحتية. ويبيّن ذلك أن ظروف العمل ليست سيئة، لكنها بحاجة إلى تحسينات ملموسة لتواكب طبيعة العمل الإعلامي التي تعتمد على السرعة والمُعدّات المتطورة.

المحور الخامس: الاستقلالية التحريرية والسياسة المهنية

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستقلالية التحريرية والسياسة المهنية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	السياسة التحريرية للمؤسسة واضحة ومعلنة	3.60	0.85
02	أتمتع بحرية نسبية في معالجة المواضيع الإعلامية	3.55	0.86
03	يتم احترام القيم المهنية في تحرير الأخبار والبرامج	3.58	0.84
04	تتخذ المؤسسة قرارات تحريرية تراعي مصلحة الجمهور	3.53	0.85
05	هناك توازن بين التوجه المؤسسي والاستقلالية المهنية	3.54	0.87
المؤشر الكلي		**3.56**	**0.85**

سجّل هذا المحور أعلى متوسطات الرضا (3.56)، ما يدل على أن العاملين يشعرون بهامش معتبر من الحرية المهنية. وقد حققت عبارة "وضوح السياسة التحريرية" أعلى درجة، مما يعكس إدراكًا جيدًا للتوجه التحريري للمؤسسة. كما أظهر العاملون رضاهم عن احترام القيم المهنية ووجود حرية نسبية في معالجة المواضيع. وتشير هذه النتائج إلى أن الاستقلالية المهنية تشكل أحد أهم عناصر الرضا داخل القنوات الخاصة، وتُعد من أبرز نقاط قوتها.

المحور السادس: الانتماء المهني والصورة الاجتماعية

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للانتماء المهني والصورة الاجتماعية

الرقم	**العبارة**	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**
01	أشعر بالفخر لانتمائي إلى هذه المؤسسة الإعلامية	3.53	0.87
02	أعتبر عملي جزءًا من هويتي المهنية	3.49	0.88
03	أحظى بتقدير واحترام من المجتمع بسبب طبيعة عملي	3.47	0.86
04	أشعر بالانتماء لمهنة الإعلام بوجه عام	3.50	0.85
05	المؤسسة تساهم في تعزيز صورتي المهنية داخل المجتمع	3.52	0.86
المؤشر الكلي		**3.51**	**0.86**

بلغ متوسط هذا المحور (م=3.51)، وهو ما يعكس شعورًا إيجابيًا نسبيًا لدى العاملين بالانتماء لمؤسساتهم الإعلامية ولمهنة الإعلام بوجه عام. جاءت العبارة الأعلى: "أشعر بالفخر لانتمائي إلى هذه المؤسسة الإعلامية" (م=3.53). غير أن عبارة "أحظى بتقدير المجتمع بسبب عملي" سجلت أقل رضا (م=3.47)، ما يشير إلى أن نظرة المجتمع نحو الإعلاميين ليست دومًا بالمستوى المأمول.

المحور السابع: الرضا العام:

الجدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا العام

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	أشعر بالرضا عن عملي بشكل عام	3.59	0.83
02	أفضل الاستمرار في وظيفتي الحالية	3.58	0.84
03	أجد أن عملي يتوافق مع طموحاتي المهنية	3.55	0.85
04	أنصح الآخرين بالعمل في هذه المؤسسة	3.54	0.86
05	أشعر بالاستقرار والاطمئنان في عملي	3.57	0.84
المؤشر الكلي		**3.57**	**0.84**

يسجل هذا المحور مستوى رضا جيدًا بمتوسط (3.57)، ويعكس ذلك ميل غالبية العاملين للاستقرار في وظائفهم ورغبتهم في الاستمرار داخل مؤسساتهم. وقد جاءت أعلى القيم في عبارة "أشعر بالرضا عن عملي بشكل عام"، في حين بقيت عبارة "أنصح الآخرين بالعمل في المؤسسة "أقل بقليل من المتوسط العام، وهو ما يدل على رضا شخصي مقبول لكنه غير كافٍ ليجعله خيارًا مهنيًا مثاليًا للآخرين. بشكل عام، يظهر أن العاملين يشعرون بالاطمئنان في وظائفهم رغم التحديات المرتبطة بالأجور وبيئة العمل.

نتائج اختبار الفرضيات:

- **الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي.**

أظهرت نتائج معامل الارتباط وجود علاقة إيجابية متوسطة بين العوامل التنظيمية والرضا الوظيفي($r = 0.56, p < 0.01$) ، مما يعني أن وضوح المهام، وتوفر الإشراف الإداري، وتنظيم العمل تساهم بشكل ملموس في تعزيز رضا القائمين بالاتصال. وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول أهمية التنظيم الإداري كعامل مباشر في رفع مستوى الرضا.

- **الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المهنية ومستوى الرضا الوظيفي.**

أظهر التحليل وجود علاقة قوية نسبيًا بين العوامل المهنية (التكوين، فرص الترقية، طبيعة المهام) والرضا الوظيفي ($r = 0.62, p < 0.01$) وتشير هذه النتيجة إلى أن التطوير المهني هو أحد المؤثرات الأساسية في رضا العاملين، وأن تحسين الترقية والتكوين قد يرفع بشكل ملحوظ من مستويات الرضا.

- **الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية/النفسية ومستوى الرضا الوظيفي.**

أسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة بين الدعم المعنوي والعلاقات الإنسانية والرضا الوظيفي ($r = 0.48, p < 0.05$) ورغم أن العلاقة أقل قوة من الفرضيتين السابقتين، فإنها تُظهر أهمية العلاقات المهنية والدعم الاجتماعي في تحسين رضا العاملين.

- **الفرضية الرابعة: ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء الإعلامي.**

أظهر نموذج الانحدار الخطي أن الرضا الوظيفي يؤثر بدرجة دالة على الأداء الإعلامي ($\beta = 0.44, p < 0.01$)، ما يعني أن زيادة الرضا بمختلف مكوناته تنعكس بشكل مباشر على جودة الإنتاج الإعلامي، وتلتقي هذه النتيجة مع ما تؤكده الأدبيات حول العلاقة بين الدافعية والأداء.

- **الفرضية الخامسة: يختلف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية.**

بيّنت نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب العمر وسنوات الخبرة ($p < 0.05$)، حيث يميل العاملون الأكثر خبرة إلى مستويات رضا أعلى. في المقابل، لم تظهر فروق معنوية حسب الجنس أو المستوى العلمي .($p > 0.05$) وتشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل الرضا، بينما لا تشكل المتغيرات الأخرى تأثيرًا واضحًا.

النتائج العامة للدراسة:

- أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة يقع ضمن المستوى المتوسط إلى الجيد.
- حقق محور طبيعة وتنظيم العمل مستوى رضا إيجابي نسبيًا، حيث كانت المهام واضحة والتنظيم مقبول، رغم الحاجة إلى تعزيز الموارد وأساليب العمل.
- جاء محور الأجور والحوافز والترقية في أدنى مستويات الرضا، ما يشير إلى وجود مشكلات مرتبطة بالعدالة والشفافية ومستوى المقابل المادي.
- سجل محور العلاقات المهنية والدعم الاجتماعي مستوى رضا جيد، حيث تسود علاقات ودّية وتعاون بين العاملين، لكن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار ما تزال محدودة.
- أظهرت النتائج أن ظروف وبيئة العمل مقبولة، لكن توجد نقائص في التجهيزات التقنية وراحة أماكن العمل.
- حقق محور الاستقلالية التحريرية والسياسة المهنية أعلى مستويات الرضا، مما يدل على توفر قدر جيد من الحرية المهنية واحترام القيم التحريرية.
- أظهر العاملون شعورًا إيجابيًا نحو الانتماء المهني والصورة الاجتماعية، رغم أن التقدير المجتمعي لمهنة الإعلام لا يزال دون المستوى المرغوب.
- أثبتت التحليلات الإحصائية وجود علاقات دالة بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التنظيمية والمهنية والاجتماعية والنفسية.
- بيّن تحليل الانحدار أن ارتفاع الرضا الوظيفي يسهم في تحسين الأداء الإعلامي بشكل واضح.
- أظهرت نتائج ANOVA وجود فروق في الرضا حسب العمر والخبرة المهنية، لصالح الفئات الأكثر خبرة، بينما لم تُسجَّل فروق دالة حسب الجنس أو المستوى التعليمي.
- بشكل عام، تُشير النتائج إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بدرجة أكبر بالعوامل التنظيمية والمهنية والمعنوية، بينما تبقى الجوانب المادية هي الحلقة الأضعف التي تحتاج إلى إصلاح.

خاتمة:

خلصت هذه الدراسة الميدانية إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة يتراوح بين المتوسط والجيد، مع تباين واضح بين العوامل المؤثرة فيه. وقد أظهرت النتائج أن العوامل المعنوية والتنظيمية تمثل العناصر الأكثر حضورًا في تشكيل الرضا، حيث سجلت محاور طبيعة وتنظيم العمل، العلاقات المهنية، الاستقلالية التحريرية، والانتماء المهني أعلى المتوسطات. ويؤكد ذلك أن طبيعة العمل الإعلامي تعتمد بدرجة كبيرة على المحفزات المهنية غير المادية، التي تمنح العامل إحساسًا بالإنجاز والاعتراف المهني والانتماء للمؤسسة.

في المقابل، جاء محور الأجور والحوافز والترقية في أدنى مستوى للرضا، مما يعكس اختلالًا في منظومة التحفيز المالي داخل القنوات الخاصة، الأمر الذي قد يؤثر على الاستقرار المهني وجودة الأداء على المدى البعيد. كما كشفت الدراسة أن بيئة العمل تظل مقبولة عمومًا، لكنها تحتاج إلى تطوير من ناحية التجهيزات التقنية والظروف اللوجستية.

وبشكل عام، أثبتت نتائج اختبار الفرضيات أن جميع العوامل السبعة المدروسة تمتلك تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي، وأن الرضا العام للعاملين يميل إلى الإيجابية رغم بعض النقائص. وتنسجم هذه النتائج مع النظريات التفسيرية للرضا الوظيفي، خاصة نظرية هيرزبرغ ونظرية ماسلو، ومع اتجاهات الدراسات السابقة التي تؤكد أهمية العوامل التنظيمية والمهنية في رفع مستوى الرضا داخل قطاع الإعلام.

وفي الأخير نقول أن الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في القنوات الجزائرية الخاصة يمكن تعزيزه بدرجة كبيرة من خلال الاهتمام بالعوامل التنظيمية والمعنوية، مع ضرورة إصلاح منظومة الأجور والحوافز وتحسين ظروف العمل. ويظل الرضا الوظيفي ركيزة أساسية لضمان جودة الأداء الإعلامي واستقرار المؤسسات الإعلامية في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع الإعلام الرقمي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، نقدم التوصيات الآتية:

أولًا: توصيات للقنوات الجزائرية الخاصة:

1. مراجعة نظام الأجور والحوافز بما يضمن العدالة والشفافية ويعزز الاستقرار المهني.
2. تحسين فرص الترقية بالاعتماد على الكفاءة والأداء، لا على العلاقات الشخصية أو الاعتبارات غير المهنية.
3. تعزيز بيئة العمل عبر توفير التجهيزات التقنية الحديثة، وتحسين ظروف المكاتب وأماكن العمل.
4. تطوير برامج التدريب والتكوين المستمر بما يتناسب مع متطلبات العمل الإعلامي الرقمي.

5. تعزيز الاستقلالية التحريرية وتحصين الصحفيين من الضغوط الإدارية أو التجارية غير المهنية.
6. تفعيل آليات المشاركة في اتخاذ القرار لتعزيز الشعور بالانتماء والتمكين داخل المؤسسة.
7. تحسين آليات التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين، خاصة فيما يتعلق بتقييم الأداء وتقديم الملاحظات.

ثانيًا: توصيات للهيئات المنظمة للقطاع الإعلامي

1. وضع إطار وطني للمعايير المهنية الخاصة ببيئة العمل داخل القنوات الخاصة.
2. دعم برامج السلامة المهنية والأمن النفسي للعاملين في القطاع الإعلامي.
3. تشجيع المؤسسات الإعلامية على تطبيق سياسات تحفيزية تراعي طبيعة العمل ومتطلباته.

ثالثًا: توصيات للباحثين

1. إجراء دراسات مقارنة بين القنوات الخاصة والعمومية لقياس الفروق في الرضا الوظيفي.
2. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني في السياق الإعلامي الجزائري.
3. التوسع في الأبحاث الخاصة بـ الاستقلالية التحريرية وتأثيرها على جودة المحتوى الإعلامي.

الهوامش وقائمة المراجع:

[1] مصطفى السيد أحمد، (1994)، البحث الإعلامي: مفهومه وإجراءاته ومناهجه ، ليبيا، منشورات جامعة قاريونس بنغازي، ص210.

[2] بن مرسلي أحمد (2010) ، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص286.

[3] أحمد عبد الكريم (2008)، دليل إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الإعلامي، عمان، العربية للدراسات والنشر ص27.

[4] الشرايدة سالم تيسير (2010)، الرضا الوظيفي، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان.

[5] محمد شطاح، التدريس الإعلامي في المرحلة الجامعية في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة في فلسفة التدريس ومنظومة الإصلاحات، المجلة العربية للإعلام والاتصال، السعودية، العدد8، ماي 2012، ص128.

[6] لبنى رحموني، القطاع السمعي البصري في الجزائر بين الضوابط المهنية والإخلالات الأخلاقية- دراسة تحليلية لعينة من برامج قناتي النهار والشروق TV، ضمن ملتقى منشور بعنوان: التكوين المهني والأخلاقي للصحفيين وممارسي الاتصال، ألفا للوثائق، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2020، ص ص318-319.

[7] عاطف يمنى (2013)، التنظيم الإداري للقنوات الفضائية، ط1، أطلس للنشر، الجيزة، القاهرة، ص106.

[8] القانون العضوي 12-05، المؤرخ في 18 صفر عام 1433، الموافق 12 يناير سنة 2012 يتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد2، الصادر يوم الأحد 21 صفر 1433ه، الموافق لـ15 يناير 2012.

[9] مرسوم عدد 116 لسنة 2011 مؤرخ في 2 نوفمبر 2011 يتعلق بحرية الاتصال سمعي البصري وبإحداث هيئة عليا مستقلة للاتصال السمعي البصري.

[10] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 48، ص3.

[11] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 48، ص6.

[12] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 48، ص7.

[13] نورين عشاش، خديجة ريغي، الفضائيات الجزائرية الخاصة: ملاحظات نقدية للأداء الإعلامي، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد6، العدد2، جامعة سيدي بلعباس، ديسمبر 2015، ص20.

[14] شادي أبو راشد، أثر أنماط الملكية على المحتوى الإعلامي في القنوات التلفزيونية الأردنية الخاصة من وجهة نظر القائمين بالاتصال (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2019، ص ص48-49.

[15] عزوز نش، عبد الجليل حسناوي ، أخلاقيات المهنة الاعلامية في القنوات الفضائية الخاصة بالجزائر: دراسة وصفية تحليلية من خلال صحفيي قناة النهار TV، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، المجلد8، العدد2، 2015، ص1000.

[16] سعيد مراح، محمد قارش، الفضائيات الجزائرية الخاصة بين الواقع والتحديات، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، المجلد15، العدد 39، 2016، ص ص357-358.