

تأثير الضغوط المهنية على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي " الصحف السورية نموذجاً "

الدكتور بطرس الحلاق*

(تاريخ الإيداع 23 / 5 / 2016. قبل للنشر في 29 / 6 / 2016)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى تعرّف الباحث على تأثير الضغوط المهنية على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية و لتحقيق أهداف الدراسة طُرح سؤالين على النحو الآتي:

- ما أبرز الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية؟

- ما مدى علاقة المتغيرات التالية (عبء العمل، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت، علاقات العمل) بمستوى الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين بالمجال الاقتصادي في الصحف السورية.

و للإجابة على تساؤلات الدراسة استخدمت استبانة قام الباحث بإعدادها تضمنت عدة محاور وفقاً لأهداف الدراسة، وشمل مجتمع البحث جميع الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي بالصحف السورية المركزية (الحكومية و الخاصة) سواء كانوا متفرغين لهذا العمل أو غير متفرغين، والبالغ عددهم من (197) صحفي يعمل في المجال الاقتصادي.

و بعد تطبيق أداة الدراسة و جمع البيانات و تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تُوصّل إلى النتائج التالية:

- 1- رغم وجود عدد من الضغوط المهنية ، فإن الصحفيين السوريين العاملين في المجال الاقتصادي يعتبرون أن أدائهم متميزاً و يفوق توقعات رؤسائهم في العمل.
- 2- إن عبء العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.
- 3- إن الأجور والمكافآت كأحد مصادر ضغوط العمل تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.
- 4- إن الهيكل التنظيمي كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.
- 5- إن علاقات العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية : الضغوط المهنية ، الأداء ، الصحف السورية ،

* أستاذ مساعد، كلية الإعلام ، قسم العلاقات العامة و الإعلان ، جامعة دمشق، سورية

The Effect Of Pressure On The Professional Performance Of Journalists Working In The Economic Field In Syrian Newspapers

Dr. Boutros Hallak*

(Received 23 / 5 / 2016. Accepted 29 / 6 / 2016)

□ ABSTRACT □

The study aimed to identify the effect of pressure on the professional performance of journalists working in the economic field in Syrian newspapers.

To achieve the objectives of the study were two questions are as follows
- What are the main professional pressures facing journalists working in the economic field in Syrian newspapers?

-What is the relationship of these variables (workload, organizational structure, wages and bonuses, labor relations) level of professional pressures facing journalists working for the economic domain in the Syrian press.

And to answer the question the study was used "application form" the researcher prepared included several axes, according to the objectives of the study, which included research community all journalists working in the economic sphere, the Syrian central newspapers (public and private), whether they are full-time to this work or part-time, totaling from (197) journalist working in the economic field.

After application of the tool and study the data and analyzed using appropriate statistical methods to collect reached the following conclusions:

- The absence of adequate training commensurate with the expected performance of journalists Ka has the greatest impact on business performance.

- The presence of more than one party intervenes in the press work and this contrasts with the principle of unity of command, and which constitutes one of the most important principles of administrative organization, and has led to a negative impact on the performance of journalists.

- The wages and bonuses of the most important elements of professional pressures affecting the performance of the journalists, and it contradicts the nature of media work as an act of creative

- Although there are a number of professional pressures, the Syrian journalists working in the economic field consider that their distinct and exceed the expectations of their superiors at work.

Key words: professional stresses, performance, Syrian newspapers,

* Associate Professor, Faculty of Media, Damascus University, Syria.

مقدمة:

أدت تكاليف الحياة المختلفة إلى أن تكون الضغوط سمة من سمات العصر الحديث، حيث يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت.

وأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في الوقت الراهن على اختلاف أنشطتها تعاني من ازدياد ضغوط العمل وانتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها، وثبت أن استمرارها يترك آثاراً سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم الوظيفي¹

والجدير بالذكر أن ضغوط العمل لا تعد خلافاً في الأسلوب الذي تدار به المؤسسة أو في طريقة تنظيم العمل وأدائه بها، لأنها عنصر لازم ينشأ مع أي تنظيم إداري، حيث يصعب أن توجد مؤسسة لا يشعر العاملون فيها بمستويات مختلفة ومتنوعة من ضغوط العمل، مهما وضعت من خطط وبذل من جهد في أساليب إعدادها وتنفيذها تعتبر الصحافة أحد وسائل الإعلام الهامة في العصر الراهن، حيث يؤدي دورا لا يستهان به في خدمة الإنسان، وهي رسالة قبل أن تكون قيمة مادية بحتة فهي التي تساهم إلى حد كبير في توجيه سلوك المجتمع وقيمه نحو ما تريد، لذلك تسمى مدرسة الجمهور، حيث أن جميع فئات المجتمع وشرائحه تقرأ وتطالع الصحف، وهي بذلك تجذب الرأي العام نحوها ونحو ما تطرحه من قضايا.

وتعتبر الصحافة الاقتصادية حجر الزاوية في تهيئة الأجواء اللازمة والضرورية للحركة الاقتصادية الناجحة في المجتمع، حيث إنها تعمل على توفير البيانات والمعلومات للعامة والمتخصصين، كما تعرف بالحركة الاقتصادية في الدولة والعالم، فالوعي الاقتصادي والثقافة الاقتصادية هما ركيزتان أساسيتان لنجاح العملية الاقتصادية والتنمية المستدامة في المجتمع²

ويُقاس نجاح المؤسسة الصحفية في تحقيق أهدافها بمجموعة من المتغيرات، و تعتبر الضغوط المهنية جزءاً من تلك المتغيرات، فالصحفي ، لا يستطيع أن يعمل بمعزل عن مشكلاته وطموحاته من جهة، و مشكلات و طموحات المؤسسة الصحفية التي يعمل بها من جهة أخرى، و كل ذلك يضع عبئاً على كاهله، نتيجة ما ينطوي عليه عمله من عمليات إدارية و إبداعية متداخلة تتطلب جهداً جسدياً و عقلياً ، هذه الأعباء الشخصية و المهنية تؤدي إلى خلق ضغوط في العمل تؤثر بالتالي على أدائه، لذلك من الضروري توفير ظروف عمل مناسبة لطبيعة عمله وقدراته على العمل، بما ينعكس بالتالي على أدائه الوظيفي، إذ لا يمكن لأهداف المؤسسة الصحفية أن تتحقق إذا لم يتم التخفيف من مستوى الضغوط التي يتعرض لها الصحفي لأدنى مستوى ممكن ، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة.

وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي وتأثير تلك الضغوط على أدائهم

¹ - المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ضغوط و صراعات العمل، الطبعة الأولى، مصر، 2006.

² - محمد قيراط، الصحافة الاقتصادية الإماراتية بين الضغوط المهنية والتنظيمية وتحديات التنمية المستدامة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (3)، العدد (1)، عام 2009م، ص.4

مشكلة الدراسة :

لم تعد الصحافة مجرد رسالة وثقافة وفكر، بل تطورت في ظل المستجدات العلمية والتكنولوجية الحديثة، لتصبح العملية الإعلامية في المؤسسات الصحفية صناعة متقدمة ودقيقة في آن واحد، فانتقلت الصحافة المطبوعة من صحافة أفراد إلى صحافة مؤسسات تتحرك بوسائل متطورة يشكل نظام أداء العمل فيها ركيزتها الأساسية.

وقد أكدت العديد من الدراسات التي تناولت المؤسسات الإعلامية والضغوط المهنية بها أن هناك ضغوطاً إدارية تحد من فاعلية العاملين في المجال الإعلامي وقدرتهم على العمل³، بما ينعكس على أدائهم لعملهم، إذ لا يمكن لأهداف المؤسسة الإعلامية أن تتحقق إذا لم يتم العمل على التخفيف من هذه الضغوط.

وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على تأثير ضغوط العمل التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي، وتحديد مصادرها وأسبابها، والنتائج المترتبة عليها، وعلاقة ذلك بأدائهم، ومدى تأثير هذه الضغوط على الأداء.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما تأثير الضغوط المهنية على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي ؟ ، الصحف السورية "نموذجاً"

أهمية البحث وأهدافه:**أهمية البحث:**

- 1- تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء باعتباره من الموضوعات التي تحظى في الوقت الحاضر باهتمام الباحثين في العديد من المجالات التربوية والإدارية، ومنها مجال إدارة المؤسسات الصحفية لما لها من آثار سلبية على الصحفي والمؤسسة الصحفية في آن واحد.
- 2- تعتبر هذه الدراسة هي الأولى من نوعها على مستوى المؤسسات الصحفية السورية - في حد علم الباحث - وهي تسعى إلى مساعدة صانعي القرار في المؤسسات الصحفية السورية في وضع خطط للحد من الضغوط التي يواجهها الصحفيون العاملون في المجال الاقتصادي في ضوء نتائج الدراسة.

3- من أهم تلك الدراسات :

- سمية كامل أبو راضي، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني، دراسة تحليلية ميدانية مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم الصحافة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
- حسن أبو حشيش، بيئة العمل الصحفي الفلسطيني، دراسة لواقع الصحف والقائم بالاتصال، دراسة مسحية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات الإعلامية، القاهرة، 2004.
- أحمد حماد، معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري، دراسة ميدانية منشورة، المؤتمر العلمي الدولي الأول، المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، جامعة الأزهر، كلية الإعلام، أيار 2013.
- أميمة عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي، دراسة ميدانية على المراسلين المحليين بالصعيد، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد 19، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، 2007.
- نجيب بن عباس الدريوشي، الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم التربية البدنية وعلوم الحركة، 2005.

أهداف البحث

يتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في محاولة الكشف عن أثر ضغوط العمل على أداء للصحفيين العاملين بالمجال الاقتصادي في الصحافة السورية.

1- التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين بالمجال الاقتصادي في الصحافة السورية.

2- التعرف على مدى علاقة ضغوط العمل بأبعاده (عبئ العمل، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت، علاقات العمل) على الصحفيين العاملين بالمجال الاقتصادي في الصحافة السورية.

تساؤلات البحث:

- 1- ما أبرز الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية ؟
- 2- ما مدى علاقة المتغيرات التالية (عبئ العمل، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت، علاقات العمل) بمستوى الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين بالمجال الاقتصادي في الصحافة السورية.

فرضيات البحث

- استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات الآتية، وسيجري اختبارها واستخلاص النتائج
- 1- الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين عبئ العمل و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي
 - 2- الفرضية الثانية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين الهيكل التنظيمي للصحيفة و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي
 - 3- الفرضية الثالثة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين الأجور و المكافآت و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي
 - 4- الفرضية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين علاقات العمل و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي

حدود الدراسة

- أ- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث في تناوله للضغوط المهنية على العوامل التالية (عبئ العمل ، الهيكل التنظيمي، الأجور و المكافآت، علاقات العمل).
- ب- الحدود البشرية: اجري البحث على جميع الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي بالصحف السورية المركزية (الحكومية و الخاصة) سواء كانوا متفرغين لهذا العمل أو غير متفرغين .
- ج- الحدود الزمنية: طبقت البحث خلال الفترة الممتدة ما بين (3-6-2015 وبين 3-8-2015).

الدراسات السابقة:

أ-الدراسات السابقة المتعلقة بالضغوط المهنية

- 1- دراسة نجيب بن عباس الدريوشي،(الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية)،(جامعة الملك سعود،كلية التربية،قسم التربية البدنية وعلوم الحركة)،عام2005.

هدفت الدراسة للتعرف على الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة العربية السعودية، ومدى علاقة المتغيرات التالية: العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، المستوى الاقتصادي، نوعية الصحيفة، التفرغ للعمل الصحفي، الخبرة في الصحافة عامة، الخبرة في الصحافة الرياضية، المؤهل في الصحافة) بمستوى الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحف الرياضية المتخصصة وغير المتخصصة في المملكة العربية السعودية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (166) صحفي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الضغوط الاقتصادية هي أكثر الضغوط التي يتعرض لها الصحفيين وتأتي بعدها في درجة الأهمية الضغوط الاجتماعية ثم تليها الضغوط التأهيلية ثم بقية الضغوط بدرجات متقاربة حيث جاءت الضغوط النفسية والضغوط الخاصة بظروف العمل والضغوط الخاصة بالعلاقة مع الزملاء، إضافة إلى وجود تباين في محور العلاقة مع الزملاء وفقاً للمؤهل في الصحافة، وجاء التباين بين الحاصلين على دورات تدريبية وبين فئة أخرى وذلك لصالح فئة أخرى، إضافة لعدم وجود تباين بين أنواع الضغوط وفقاً للعمر والحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي ومدى التفرغ للعمل الصحفي ونوعية الصحيفة.

2- دراسة (جلال برهم) بعنوان " ضغوط العمل و أثرها على أداء العاملين "دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية في العام 2006.

هدفت الدراسة إلى معرفة أهم مصادر ضغوط العمل و أثره على الأداء من خلال دراسة حالة الموارد البشرية في شركة الاتصالات الأردنية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 496 موظف و موظفة من العاملين بجميع فئاتهم الإدارية، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (الأمان الوظيفي ، العلاقة مع الرؤساء ، غموض الدور) عينة الدراسة (و تناقض و عبئ الدور بدرجات متفاوتة.

3- دراسة (أحمد الخليفات) بعنوان " أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية في المدارس الأساسية الحكومية إقليم جنوب الأردن.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ضغوط العمل على الأداء ، وقد تم تطوير استبانتيين تم توزيعهما على عينة الدراسة المكونة من 331 مدير و مديرة و 985 معلم ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المديرين كان متوسط وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل يرجع لمتغير الجنس و المستوى التعليمي و العمر و الحالة الاجتماعية.

ب- الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي

1- دراسة (سوسن ناصر) بعنوان أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية، جامعة تشرين ، كلية الاقتصاد 2004،

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير زيادة الأجور إلى تحسين أداء الأفراد ، و هل تساعد التعويضات الممنوحة على تحسين أداء الأفراد ، و قد أجريت الدراسة على عينة من 700 عامل من شركات الغزل و النسيج في الساحل السوري ، و أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأجر النقدي الذي يحصل عليه العاملين لقاء قيامهم بالأعمال المكلفين بها يأتي بالمرتبة الأولى و الأهم بين الوسائل التي يمكن أن تستخدمها الإدارة لأثار الدافعية و بالتالي التأثير على أدائهم .

2- دراسة (سعود ضيف الله الدالة) أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، عام 2003.

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الحوافز بأنواعها على الأداء الوظيفي للأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض لدى عينة قوامها 93 طبيباً، وأشارت نتائج الدراسة أن أكثر الحوافز المعنوية أهمية بين الأطباء تتمثل فيما يلي: (اهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة أولاً، الثناء الشفوي وخطابات الشكر، شهادات التقدير)، وتبين أثر الحوافز على الأداء عبر الموافقة على العبارات التالية: (إتاحة الحرية والاستقلالية في مجال العمل، وتلقي الثناء من الرئيس المباشر بالعمل ند القيام بعمل جيد، إتاحة الفرصة لإبداء الآراء والمقترحات، إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرار).

مصطلحات البحث:

1- الضغوط المهنية

أ- **التعريف المصطلحي** "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة العمل التي تحوي الضغوط"⁴

ب- **التعريف الإجرائي** : هي تلك الحالة النفسية المتأزمة والتي تتميز بالضيق، التوتر، والاضطراب نتيجة مواجهة الصحفي لأعباء و صعوبات مهنية و مشاكل عديدة تتعلق بالمهنة التي تنعكس سلباً على أدائه و توافقه النفسي و المهني.

2- الصحافة الاقتصادية:

أ- **التعريف المصطلحي** هي نوع من أنواع الإعلام المتخصص يتناول عالم الاقتصاد و المال والأعمال باستخدام كافة الأنواع الصحفية من أخبار ومقالات وتحقيقات و زوايا رأي و دراسات تحليلية.⁵

ب- **التعريف الإجرائي** : هي الصحف السورية المتخصصة التي تتناول الحياة الاقتصادية عبر أنواعها الصحفية المختلفة من أخبار و تحقيقات و مقالات رأي..الخ) أو هي صفحات ضمن الصحف اليومية السورية التي تهتم بالشؤون الاقتصادية فقط.

3- الأداء الوظيفي

أ- **التعريف المصطلحي** : هو "نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين".⁶

ب- **التعريف الإجرائي** : هو "نشاط يقوم الصحفي من خلاله بإنجاز الهدف أو المهمة المكلف بها بنجاح، ويتوقف ذلك على العديد من العوامل المرتبطة به أو بالصحيفة أو بالموارد المتاحة

الإطار النظري للدراسة

النظريات المتعلقة بالضغوط:

أ- **نظرية الضغوط** : يعرف موراي Murray الضغط في أبسط معانيه بأنه صفة أو خاصية لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الضغوط بالأشخاص أو الموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع متطلبات حاجته. ويميز Murray بين نوعين من الضغوط بحيث يشير

⁴ - حمدي علي الفرماوي، ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 17، المجلد السابع، أغسطس 1997م، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية. 1997، ص 32.

⁵ - فاروق أبو زيد، الصحافة المتخصصة، القاهرة، عالم الكتب، 1996، ص 6.

⁶ - المحسن، عبدو محمد، توفيق، تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، عمان، 2002، ص 35.

إلى ضغوط بيتا Beta press باعتبارها تمثل دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد ويفسرها، وكذلك يشير إلى ضغوط ألفا Alpha press باعتبارها تمثل خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع.⁷

ب- نظرية التقدير المعرفي يرى Lazarus أن الضغوط تحدث عندما يواجه الشخص مطالب ترهقه أو تفوق قدرته على التكيف وأن تفاعلا يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البنوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية. كما وأشار Lazarus إلى دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط. أما التقدير فيستخدمه Lazarus هنا للإشارة إلى التقدير المعرفي وهو يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد. كما يرى Lazarus في نظرية التقدير المعرفي ، بأن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقص بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين . الأولى : هي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط. والثانية : هي التي يحدد فيها أساليب حل المشكلات التي تظهر في الموقف.⁸

ويتضح من هذه النظرية أن ما يعتبر ضاغطاً بالنسبة لصحفي ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لصحفي آخر، ويتوقف ذلك على الحالة الصحية والسمات الشخصية للصحفي ومستوى تعلمه وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط، وعلى عوامل ذات صلة بالموقف الضاغط نفسه، وعوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات مهنة الصحافة.

ج- النظرية الفسيولوجية يعتبر Selye Hans العالم الفسيولوجي الكندي من أوائل المساهمين في أبحاث الضغوط النفسية، وقد قدم نظريته حول التكيف الفسيولوجي للضغط، حيث انتهى من خلال دراساته العملية إلى أن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة الضغوط قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية-فسيولوجية. حيث يصف هذه الأعراض على أساس أطوار ثلاث للاستجابة للضغط تُولف معا ما يطلق عليه "زملة التوافق العام" (General Adaptation Syndrome) وهي:⁹

- طور الإنذار بالخطر Stage of alarm reaction: وفي هذا الطور (الإنذار بالخطر) يؤدي الضغط إلى تنشيط حشد آليات (ميكانيزمات) التوافق.
- طور المقاومة Stage of resistance: وفي الطور الثاني (المقاومة) يتطلب الضغط استخداماً قوياً لآليات التوافق مع التحمل والمكابدة في سبيل ذلك.
- طور الإجهاد أو (الاستنزاف) Stage of exhaustion: وفي هذا الطور (الإجهاد أو الاستنزاف) فيؤدي الضغط إلى إنهاك آليات التوافق من خلال الاستخدام الزائد والمستمر لها.

د- النظرية الإدراكية لقد حدد Spielberg مفهوم الضغط في ثلاثة أبعاد : الأول: مصدر الضغط وهو يبدأ بمثير يحمل تهديداً أو خطراً ما نفسياً أو جسدياً، والثاني : هو إدراك الفرد للمثير، والثالث : يشكل رد فعل نفسي مرتبط بالتهديد، ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل بمدى شدة المثير ومدى إدراك الفرد له.

⁷ - فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001، ص 101

⁸ Lazarus R. S. & Coyne. J. C., (1981): Cognitive style stress perception and coping (IN), (IL) Kutach L. B. Schlesinger and associates (eds) hand book on stress and anxiety, Jessy bass publishers, pp. 144-157

⁹ Hansen, J. & Sullivan, B: Assessment of workplace stress: occupational stress, its consequences and common causes of teacher stress. ERIC Database. No3 2001..pp93

يتضح من خلال استعراض النظريات الخاصة بالضغوط أن العلماء لم يجمعوا على تفسير جامع للضغوط ولم يصلوا إلى نظرية شاملة في الضغوط، لذا نجد أن لكل منهم وجهة نظره الخاصة في تفسير ظاهرة الضغوط. ففي حين نجد أن Murray قدم قائمة بأهم الضغوط التي تواجه الفرد، وميز بين نوعين من الضغوط (ضغوط بيتا Beta press) و (ضغوط ألفا Alpha press)، فإن Lazarus يركز على دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط كما ويشير إلى أن تقدير الفرد المعرفي للضغوط يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد، بينما ركز Selye في نظريته حول الضغوط النفسية على التكيف الفسيولوجي للضغط، حيث أشار إلى أن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة الضغوط قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية-فسيولوجية، في حين اعتمد Spielberg، في تفسيره للضغوط على نظرية الدوافع، حيث رأي أن الضغوط تلعب دوراً هاماً في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع، كل حسب إدراكه للضغوط.

مفهوم الضغوط المهنية

لقد تم استخدام كلمة stress في القرن السابع عشر بمعنى الشدة أو المحنة، وفي القرنين الثامن عشر والتاسع عشر استخدمت بمعنى الضغط أو التوتر، وهي مشتقة من اللغة اللاتينية.⁽¹⁰⁾ ويشير بارون Baron إلى أن الضغوط المهنية "تستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين تشير فيهما الأولى إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر (المصادر الخارجية للضغوط)، أما الحالة الثانية فإنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المظاهر.⁽¹¹⁾

مصادر ضغوط العمل

تعددت التقسيمات التي تصنف المصادر المختلفة لمسببات ضغوط العمل، ويمكن تحديد المصادر وتقسيمها إلى ثلاث فئات رئيسية :

- 1- عوامل بيئية.
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق في العمل
- 3- عوامل شخصية ترتبط في الفرد نفسه.

1- العوامل البيئية

إن للعوامل البيئية أثراً واضحاً في مستوى التوتر الذي يصيب العاملين داخل المنظمة، ومنها:

أ- عدم استقرار الحالة الاقتصادية: إن أي تذبذب يمكن حدوثه في الجانب الاقتصادي (الكساد، ارتفاع معدلات التضخم) في مجتمع ما سنعكس سلباً على السكان، من ناحية الأسعار أو مدى توافر السلع الاستهلاكية، و عليه فإنه سيؤثر على مستوى دخل الأفراد العاملين، و يشعروهم بالقلق و التوتر.¹²

ب- التطور التكنولوجي و تسارعه: أدى دخول التكنولوجيا الحديثة الى مجالات الحياة بشكل عام و مجالات العمل بشكل خاص إلى شعور الفرد بالتهديد و الضغوط الكثيرة، و خاصة إذا لم يتقن استخدامها.¹³

¹⁰ - فائق، فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل التنظيمي، مجلة آفاق اقتصادية، المجلد 17، العدد 67-68، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة 1997، ص 136.

¹¹ - أمل سلامة الشامان، مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، رسالة التربية وعلم النفس، العدد 26، عام 2007م، ص 5.

¹² - اللوزي، موسى، التطوير التنظيمي، أساسيات و مفاهيم حديثة، ط 2، دار وائل للنشر، 2003 عمان، ص 211.

ج- التغيرات الاجتماعية : برزت في المجتمعات الحديثة ظواهر جديدة تختلف مع القيم و العادات و التقاليد المتعارف عليها، مما تسبب بمشكلات مجتمعية مثل انتشار حالات الإدمان، و ارتفاع معدلات الجريمة،...

2- العوامل التنظيمية

تعتبر العوامل التنظيمية من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل، لذلك فإن معظم الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي ركزوا في دراساتهم على هذا المصدر، حيث يختلف مستوى ضغوط العمل من منظمة إلى أخرى تبعاً إلى أسباب منها: حجم المنظمة، المناخ التنظيمي السائد، السياسات و الاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل، و كذلك تتعدد المواقف التي تشكل مصادراً للضغط على الأفراد داخل المنظمة نذكر منها:

- أ- طبيعة العمل و متطلباته : تشكل طبيعة العمل مصدراً من مصادر الضغوط المهنية للفرد و ذلك من حيث:
 - مدى تنوع الواجبات المطلوبة من الفرد أثناء العمل.
 - كميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء ،
 - طبيعة العمل و متطلباته .
 - تنوع المهام و المسؤوليات .
 - الاستقلال في العمل .
 - حجم الصلاحيات الموكلة للفرد. العيمان.¹⁴

ب- دور الفرد في المنظمة : تشير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يؤدي عملاً معيناً مكلفاً به ، و يعد الدور الوظيفي من المسببات الرئيسية للضغوط على الفرد في المنظمة لأنه عادة يأخذ أحد الأشكال التالية:

- غموض الدور: ويعني ذلك افتقار الفرد للمعلومات التفصيلية عن الدور الوظيفي المتوقع منه، أو أن تكون اختصاصات مهامه غامضة و غير واضحة فيصعبه الشعور بعدم السيطرة على عمله، ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية :مسؤولية الفرد، القواعد، مصادر السلطة، تقييم المشرف لأداء الفرد، التغيرات التنظيمية والأمان الوظيفي،التغيرات التكنولوجية ، نقص المعلومات الواردة من الإدارة العليا ، و كل ذلك يؤدي إلى شعوره الفرد بضغوط العمل¹⁵.

- صراع الدور: يظهر صراع الدور في العمل حينما يقوم الفرد بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة كبيرة لانجازها ، ويشعر الفرد عند أدائه لهذه المهام بعدم رغبته في أدائها، ويعتبرها جزءاً من مهام وظيفته بالإضافة إلى أن هذه المهام تكون متشعبة ومتداخلة مع مهام أو ادوار أخرى يؤديها الفرد .كما ينشأ عادة صراع الدور عندما يطلب من الفرد العديد من الأعمال المتناقضة ، أو عندما تفرض عليه المهام بأعمال يعتقد هو أنها خارج نطاق عمله .

¹³ - Cook,Curtis W.and Hunsaker,Philip L .Managements and Organizational Behavior. Irwin/Mc Grawhill,2001,pp442

¹⁴ - الزيادات، خليفة، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان

العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن ، ص 163

¹⁵ - ماهر، أحمد ، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الاسكندرية ، الدار الجامعية للنشر ، 2003،ص 358.

كما يظهر صراع الدور حينما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة ، ويتلقى أوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة .¹⁶

- **عبئ العمل:** تحميل الفرد بأعباء فوق طاقته يعتبر مصدرا من مصادر الضغوط ، وقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه في الوقت المحدد . كما قد تكون زيادة العبء في شكل نوعي، كأن يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة ، وإذا كانت الزيادة في أعباء العمل تمثل مصدرا للضغط ، فإن انخفاض أعباء العمل يمثل مشكلة لكثير من الأفراد خاصة عندما يصبح ظاهرة مستمرة، ويرجع ذلك إلى أن العمل لا يمثل تحديا لقدراتهم ويدفعهم إلى الملل و يسبب شعورا بعدم الارتياح والملل لان انخفاض أعباء العمل لا تؤدي إلى استثارة حماس واهتمام الأفراد مما يؤدي بهم إلى الإهمال والقلق وذلك لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل .¹⁷

ج- طبيعة العلاقة مع زملاء العمل

يتطلب أداء العمل تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض، و تلعب العلاقات الشخصية بين العاملين في المنظمة دور مهم في إشباع الحاجات النفسية و الاجتماعية لديهم، و لكن تنشأ الضغوط إذا كانت هذه العلاقات سيئة بين الأفراد داخل المنظمة الى الدرجة التي يمكن أن يؤدي بهم إلى العزلة و الشعور بالاغتراب الوظيفي.

د- الهيكل التنظيمي

يحدد موقع الفرد داخل الهيكل التنظيمي نوع مسببات الضغط التي يتعرض لها، فرجل الإدارة العليا يتعرض لضغوط تأتيه من البيئة الخارجية، بالإضافة إلى بيئة العمل، فهو يواجه مشاكل المنافسة والتغير في الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

بينما يعاني رجال الإدارة الوسطى من ضغوط صراع الدور، أما الشكوى العامة عند المستويات الأدنى من التنظيم، فهي عدم التوازن بين السلطات والمسئوليات وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم . كما تبين أن شكل الهيكل التنظيمي والمركزية الشديدة والإفراط في التخصص وتقسيم العمل ونطاق الإشراف غير الملائم والاعتماد الزائد بين وحدات المنظمة من العوامل المسببة لضغوط العمل .¹⁸

كما يعد الهيكل التنظيمي من أحد مصادر ضغوط العمل الرئيسية عندما يتصف بدرجة عالية من المركزية في صنع القرار و ضعف قنوات الاتصال داخل المنظمة ، بالإضافة إلى ضعف فرص النمو و الترقية، و هذا كله يؤدي إلى أن يصاب الفرد بالضغط النفسي داخل المنظمة.

هـ- نمط القيادة التنظيمية

إن لسلوك الرئيس و أسلوب تعامله مع مرؤوسيه في إدارة العمل أثر ذو أهمية بالغة في نوعية أدائهم، فنتيجة لذلك نجد أن العاملين في ظل القيادات الإدارية المتسلطة يعانون من حالة التوتر و القلق، مما يؤدي بهم الى الشعور بضغوط العمل.¹⁹

¹⁶ - عبد الباري إبراهيم درة ، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية و دلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 333.

¹⁷ - Baron,R. Behavior in Organization, Mass Allyn and Baron.1993,pp171

¹⁸ - الزيادات ، خليفة، مرجع سابق ،ص 160.

¹⁹ - Robbins, Stephen P. Organizational Behavior, New York: prentice Hall.2003,pp118.

و- الأجور و المكافآت

تعتبر الأجور و المكافآت الهدف الأساسي لعمل الأفراد في المنظمات، و هي المحدد الرئيسي و الأساسي لمستوى معيشة الفرد، كما أنها المحدد الرئيسي للمركز الوظيفي. و تشكل أحد أهم مصادر ضغوط العمل لأنها ترتبط بعملية العدالة و المساواة فيما يتعلق بمدى مكافئة هذه الأجور و الامتيازات بالنسبة للجهد المبذول من قبل الفرد في المنظمة، و مدى إنصافه بالمقارنة مع زملاء في العمل، إضافة إلى مدى كفاية هذا الأجر مع المتطلبات العامة للعيش الكريم، نظراً لما يشهده العالم الآن من أزمات اقتصادية.²⁰

3- العوامل الشخصية

إن مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد لا تقتصر عادة على العمل، لكن هناك مجموعة عوامل أخرى تسبب الضغوط حيث يكون مصدرها الفرد نفسه، و يمكن تقسيم المصادر الشخصية إلى قسمين

أ- ضغوط تنشأ من عوامل و ظروف تتعلق بحياة الفرد الخاصة، و هذه تعتبر من (العوامل الخارجية) مثل الأحداث الشخصية التي يتعرض لها الفرد و المشكلات العائلية و الأزمات المالية، مما يولد لديه حالات من التوتر والانفعال النفسي تكون مصدر لإحساسه في الضغط في بيئة العمل.

ب- ضغوط تنشأ من داخل الفرد (العوامل الداخلية) و تتحدد تبعاً لشخصية الفرد وطريقة تفكيره، مثل الإفراط في الطموحات و السعي وراء تحقيق هدف صعب المنال أو التفكير التشاؤمي بتوقع نتائج دائماً سلبية و على أثرها يصاب الفرد بالشعور بالحزن و الكآبة.

العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء

حظي موضوع العلاقة بين ضغوط العمل والأداء باهتمام عدد كبير من الباحثين إلا أنهم لم يتفقوا على شكل العلاقة بين ضغوط العمل والأداء، حيث يعتبرها البعض علاقة خطية سالبة، ويُنظر إلى ضغوط العمل وفق هذا الاتجاه على أنها عقبات تعيق الفرد عن القيام بعمله بالشكل المطلوب. ويرى البعض الآخر أنها علاقة خطية موجبة، وينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى ضغوط العمل التي يواجهها الفرد على أنها بمثابة محفزات لظهور السلوك الإبداعي وزيادة مستوى الأداء، فوجود مستوى منخفض من الضغوط لن يثير أي نوع من التحدي لدى الفرد، ويكون أدائه ضعيفاً. ويرى فريق ثالث بأنها تأخذ شكل منحنى، وأنه عندما يتعرض الفرد لمستوى منخفض أو معدوم من ضغوط العمل، فإن الفرد يحافظ على مستوى الأداء الحالي ولا يبدي أي تحسن فيه، أما إذا تعرض الفرد لمستوى مرتفع من الضغوط، فإن الفرد سيصرف طاقاته في محاولة السيطرة والتكيف مع هذه الضغوط الأمر الذي ينعكس على إنتاجيته وأدائه، أما عندما تكون الضغوط في مستوى معتدل، فإن ذلك يشكل تحدياً للفرد يحفز ويشتت نشاطه للعمل، وبالتالي يرتفع مستوى أدائه لأنه يمثل نوعاً من الإثارة داخل العمل يؤدي إلى الشعور بالتحدي والمتعة والتجديد. أما الاتجاه الرابع فيرى مؤيدوه أنه لا توجد علاقة بين ضغوط العمل و الأداء.⁽²¹⁾

²⁰ - ماهر، احمد، مرجع سابق، ص 361.

²¹ -صالح عبد الرحمن السعد.مراد عمر درويش،أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية،دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز:الاقتصاد والإدارة،المجلد 22،العدد الأول،عام 2008،ص76.

الإجراءات المنهجية للبحث

منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، حيث تمت دراسة موضوع الضغوط المهنية في المؤسسات الصحفية السورية، للحصول على معلومات واقعية شاملة تصف المشكلة وصفاً دقيقاً، وقد تم الاعتماد على نوعين أساسيين من البيانات:

أ- **البيانات الثانوية:** عن طريق مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بمصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي، وأية مراجع قد يرى الباحث أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، و كان هدف اللجوء للمصادر الثانوية هو التعرف على أفضل المناهج العلمية المتبعة في انجاز الدراسات العلمية، وكذلك الاطلاع على آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة.

ب - **البيانات الأولية:** وذلك بالاستعانة " بالاستبانة " كأداة لمسح آراء المعنيين في مجتمع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث جميع الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي بالصحف السورية المركزية (الحكومية والخاصة) سواء كانوا متفرغين لهذا العمل أو غير متفرغين، والبالغ عددهم من (197) صحفي يعمل في المجال الاقتصادي.

جدول رقم (1) توزيع أعداد الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي بحسب الصحف السورية

اسم الصحيفة	عدد الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي
1 تشرين	31
2 الثورة	43
3 البعث	35
4 الوطن	26
5 الاقتصادي	28
6 بورصات و أسواق	21
7 النور	13
المجموع	197

أداة البحث

بناءً على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع في البحث، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف البحث هي "الاستبانة"، حيث قام الباحث بتصميم استبانته أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات وتم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بتقديم آرائهم العلمية، حيث تم تعديل وحذف ما يلزم، ومن ثم إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبانة على عينة من الصحفيين، و من ثم تم إجراء التعديلات المناسبة

لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية، وبعد ذلك تم توزيعها على جميع أفراد العينة بهدف جمع البيانات اللازمة للدراسة و قد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

- القسم الأول: يتكون من البيانات الشخصية لمجتمع البحث .
 - القسم الثاني: والمكون من (28) عبارة تناولت توجهات أفراد عينة البحث نحو مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي. وتم تقسيمها إلى أربعة محاور هي:
 - المحور الأول : يشمل العبارات الخاصة بعن العمل وتكون من (6) عبارة.
 - المحور الثاني: يشمل العبارات الخاصة بالهيكل التنظيمي وتكون من (7) عبارة.
 - المحور الثالث: يشمل العبارات الخاصة بالأجور و المكافآت وتكون من (6) عبارة.
 - المحور الرابع: يشمل العبارات الخاصة بعلاقات العمل وتكون من (9) عبارة.
- واستخدم الباحث في إعداد الاستبانة مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس العبارات كما هو مبين:

التصنيف	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
الدرجة	5	4	3	2	1

معاملات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة

- أ- اختبار (كرومباخ ألفا) للتحقق من مصداقية أداة الدراسة.
- ب- المتوسط الحسابي: كمرجعية أو معيار لقياس الوزن النسبي أو درجة الموافقة النسبية لمضمون كل فقرة من الفقرات المشمولة في أسئلة الدراسة، حيث تم تقييم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة، عبر تقسيم المقياس إلى خمس فئات لتحديد درجة الموافقة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (2) معايير تقييم المتوسطات الحسابية لإجابة أفراد العينة

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
4.20 - 5	3.40 - 4.21	2.60 - 3.39	1.80 - 2.59	1 - 1.79

- ج- الانحراف المعياري : كمؤشر لقياس مدى الاتساق المتوفر بين إجابات عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة.

- د- معامل Spearman's test لاختبار فرضيات الدراسة.

تحليل بيانات الدراسة و اختبار فرضياتها

أولاً- اختبار صدق الأداة و ثباتها:

- أ- صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة الزملاء المختصين، حيث تم تغيير وإضافة بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعضها الآخر حتى أخذ الاستبيان شكله النهائي ثم وزع على الصحفيين مجتمع الدراسة.

- ب- ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة، والجدول التالي يوضح قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة.

جدول رقم (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: العبارات الخاصة بعبء العمل	6	0.766
المحور الثاني: العبارات الخاصة بالهيكل التنظيمي	7	0.798
المحور الثالث: العبارات الخاصة بالأجور و المكافآت	6	0.766
المحور الرابع: العبارات الخاصة بعلاقات العمل	9	0.831
الأداة ككل	28	0.790

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول رقم (3) أن ثبات البيانات هو 0.790 وهي قيمة مقبولة ، كما تراوحت معاملات الثبات لمحاور الاستمارة بين 0.766 و 0.831 وهذا يدل على أن الاستمارة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

ثانياً- تقييم متغير عبء العمل من خلال قراءة الجدول التالي رقم (4) يتضح ما يلي :

جدول رقم (4) تقييم أبعاد عبء العمل من وجهة نظر المبحوثين لأداة الدراسة

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 وقت الدوام الرسمي لا يكفي أبدا لإنهاء العمل المكلف به	3.13	1.00
2 لدي التدريب الكافي لأداء كل واجباتي بشكل جيد	1.26	0.51
3 تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي	3.04	0.92
5 أحيانا ما تكون المهام المسندة لي معقدة أو صعبة للغاية.	3.11	0.97
5 اشعر بالملل بسبب تكرار نفس المهام في عملي و عدم تحديدها.	3.06	0.99
6 لا ألتقى تعليمات متعارضة من أكثر من جهة في عملي	1.30	0.63
عبء العمل	2.48	0.83

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

- تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على متغير " عبء العمل " بين 3.13 في أعلى قيمة و 1.26 في أدنى قيمة لها.

- يدل المتوسط الحسابي للعبارات جميعها كوحدة واحدة هو 2.48²²، على أن أفراد العينة بالمجمل اعتبروا أن المهام التي توكل إليهم لا تشكل عبئاً عليهم، بمعنى أنها لا تشكل ضغطاً، و من خلال ملاحظة القيم المرتفعة نوعاً ما في قيم الانحراف المعياري نجد أن أفراد العينة لم يتفقوا على أن المهام التي توكل إليهم في كمها و نوعها تشكل عبئاً في العمل.

²² - بالاعتماد على جدول رقم (2) الخاص معايير تقييم المتوسطات الحسابية لإجابة أفراد العينة

- أشارت القيمة المنخفضة للمتوسط الحسابي للعبارة الدالة على وجود التدريب في العمل والبالغة (1.26) وبانحراف معياري بلغ 0.51 ، و هذا يشير إلى عدم موافقة أغلب المبحوثين عينة الدراسة على العبارة الواردة في المقياس ، وهذا يدل على أن افتقاد الصحفيين للتدريب يشكل عبئاً على الصحفيين أثناء تنفيذ مهامهم .
- و قد جاءت النتيجة مخالفة لدراسة " الدريوشي " ²³ التي كانت إحدى نتائجها أن أهم الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في المجال الرياضي هي الضغوط المهنية و نقص التدريب .
- أشارت القيمة المنخفضة للمتوسط الحسابي للعبارة الدالة على تلقي تعليمات متعارضة من أكثر من جهة إدارية داخل الصحيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة الدالة على ذلك (1.30) ، و بانحراف معياري بلغ 0.63 ، و هذا يشير إلى أن هناك اتساق في وحدة الأوامر داخل الصحيفة ، و بالتالي لا يشكل ذلك عبئاً على الصحفيين أثناء تنفيذ مهامهم .
- وكذلك تتقاضى هذه النتيجة احد نتائج دراسة " برهم " ²⁴ التي بينت أن غموض الدور والعلاقة مع الرؤساء يشكلان أحد أهم الضغوط المهنية على العاملين .
- ثالثاً- تقييم متغير الهيكل التنظيمي من خلال قراءة الجدول التالي رقم (5) يتضح ما يلي :**

جدول رقم (5) تقييم أبعاد الهيكل التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين لأداة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	
0.56	1.19	لا يوجد إجراءات رسمية كثيرة في الهيكل التنظيمي للصحيفة	7
0.79	3.36	إجراءات العمل واضحة بشكل كبير	8
0.96	3.06	الواجبات المكلف بها أكبر من الصلاحيات الممنوحة لي	9
0.81	3.20	مركزية العمل تحد من قدرتي على الأداء	10
0.95	3.01	التنسيق بين الصحفيين في أقسام الصحيفة ضعيفة	11
0.86	3.49	السلطات التي املكها واضحة	12
0.75	2.91	نظام الاتصال بيني و بين رؤسائي ضعيف	13
0.81	2.88	الهيكل التنظيمي	

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

- تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على متغير " الهيكل التنظيمي " بين 3.49 في أعلى قيمة و 1.91 في أدنى قيمة لها .
- يدل المتوسط الحسابي للعبارات جميعها كوحدة واحدة و البالغ 2.88 ، على أن إجابات أفراد العينة بالمجمل اتصفت بالحياد فيما يتعلق بشكل الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصحفية التي يعملون بها مما يشير إلى أن المركزية

²³ - نجيب بن عياش الدريوشي ، الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين في الصحافة الرياضية في السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم التربية البدنية و علوم الحركة ، 2005 .

²⁴ - جلال برهم "ضغوط العمل و أثرها على أداء العاملين "دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال الجامعة الأردنية ، عمان 2006 .

والوضوح في توزيع السلطة و الخضوع إلى حد ما للقيود الرسمية أثناء العمل لم تشكل عبئاً مهنيّاً على أدائهم ، و تعتبر هذه النتيجة متسقة مع طبيعة المؤسسات الإعلامية السورية التي تشكل جزءاً من منظومة القطاع العام الحكومي التي تتميز بالمركزية ، و مع طبيعة العمل الإعلامي في المؤسسات الإعلامية السورية والذي يندرج تحت منظومة العمل الوظيفي و ليس الإبداعي ، و رغم أن ذلك يتناقض مع طبيعة العمل الإعلامي كعمل إبداعي يجب أن يتصف بالمرونة الإدارية و اللامركزية لكي يكون ناجحاً .

- تشير القيمة المنخفضة للمتوسط الحسابي للعبارة الدالة على رفض المبحوثين عينة الدراسة للعبارة رقم (7) الدالة على " وجود إجراءات رسمية كثيرة في الهيكل التنظيمي للصحيفة " حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (1.19) ، إلى ، و اعتبار الإجراءات الرسمية داخل الصحيفة لا تشكل ضغطاً عليهم أثناء تنفيذ مهامهم، و كان هناك شبه إجماع حول تلك العبارة حيث بلغ الانحراف المعياري لاجاباتهم 0.56 ، و هذه النتيجة متسقة العبارة رقم (8) الدالة على موافقة المبحوثين عينة الدراسة على وضوح إجراءات العمل واضحة بشكل كبير حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.36)

رابعاً- تقييم متغير الأجور و المكافآت

من خلال قراءة الجدول التالي رقم (6) يتضح ما يلي :

جدول رقم (6) تقييم أبعاد الأجور و المكافآت من وجهة نظر المبحوثين لأداة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	
0.89	1.19	تتناسب الحوافز المادية التي احصل مع ما ابذل من جهد	14
0.69	1.22	تقدم إدارة الصحيفة امتيازات و حوافز لمن يقدم أفكار جديدة	15
1.09	1.36	راتبي لا يتناسب مع طبيعة الجهود التي ابذلها	16
0.89	1.45	توزع الحوافز في نهاية الشهر كل حسب كفاءته في العمل	17
1.4	1.32	الراتب متدنّي قياساً مع الوضع الاقتصادي في البلد	18
0.69	1.26	الأجور التي تدفع عن العمل الإضافي جيدة	19
0.95	1.3	الأجور و المكافآت	

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

- إن المتوسطات الحسابية كانت منخفضة نسبياً، و قد تراوحت بين 1.45 في اكبر قيمة لها ، وبين 1.19 في أدنى قيمة لها.

- إن مجمل متوسطات الاستجابات كانت منخفضة نسبياً، و هذا يعطي مؤشراً على أن أفراد العينة يقيمون الأجور والمكافآت بطريقة سلبية و لا ترتبط بالجهد المبذول من قبلهم ، أي أنهم يشعرون بأن الأجور و المكافآت تشكل ضغطاً كبيراً على أدائهم.

- يدل الوسط الحسابي للعبارات الستة و البالغ 1.3 على أن أفراد مجتمع الدراسة يعتبرون أن الأجور و المكافآت لا تتناسب و الجهد المبذول من قبلهم في العمل.

و تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "ناصر" ²⁵ في أن الأجور تشكل أحد أهم الضغوط المهنية على العاملين في القطاع الحكومي بمختلف مؤسساته بما فيها المؤسسات الإعلامية.

خامساً- تقييم متغير علاقات العمل من خلال قراءة الجدول التالي رقم (7) يتضح ما يلي :

جدول رقم (7) تقييم أبعاد علاقة العمل من وجهة نظر المبحوثين لأداة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	
1.30	3.20	يفوضني رئيسي المباشر باتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	20
1.35	3.40	يتم اختياري للعمل بناء على نجاحي في أعمال سابقة.	21
1.20	3.42	لم أتعرض ولا مرة واحدة للتوبيخ من رئيسي في العمل	22
1.23	3.30	لا أجد من يقدر إخلاصي في العمل	23
1.21	3.36	أرفض تنفيذ أي موضوع أو فكرة لست مقتنعة بها.	24
1.33	2.90	أحب العمل بمفردي لأن طبيعة عملي تستوجب ذلك.	25
1.00	3.09	تتبلور فكرتي بمساعدة آراء زملائي	26
0.80	4.20	أشعر بالرضا عن عملي عندما ألتقي كلمات الشكر من رئيسي	27
1.20	3.10	اعتمد على رئيسي المباشر لحل المشكلات الشخصية التي أتعرض لها خلال عملي	28
1.31	3.33	علاقات العمل	

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

- تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على متغير " علاقات العمل " بين 4.20 في أعلى قيمة و 3.09 في أدنى قيمة لها.

- يدل المتوسط الحسابي للعبارات جميعها كوحدة واحدة و البالغ 3.33 ، على أن أفراد العينة بالمجمل اعتبروا أن علاقات العمل لا تشكل عبئاً عليهم، بمعنى أنها لا تشكل ضغطاً. و تتناقض هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة " الدريوشي" ²⁶ التي اعبرت أن علاقات العمل تشكل احد أهم الضغوط المهنية على الصحفيين العاملين في المجال الرياضي، ويعزي الباحث هذا الاختلاف إلى اختلاف البيئة المجتمعية بشكل عام و بيئة العمل بشكل خاص فيما بين المؤسسات الإعلامية في كل من سوريا و السعودية.

سادساً- تقييم المتغير التابع في هذه الدراسة و هو متغير الأداء من وجهة نظر الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي و مدى موافقتهم النسبية على اعتبار أن أدائهم هو أداء متميز
فمن خلال قراءة الجدول التالي رقم (8) يتضح ما يلي :

²⁵ - سوسن ناصر، أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين ، اللاذقية 2004.

²⁶ - نجيب بن عباس الدريوشي، مرجع سابق.

جدول رقم (8)تقييم الأداء من وجهة نظر المبحوثين لأداة الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
0.83	3.77	لدي استعداد و رغبة لانجاز أي مهمة إضافية يتم تكليفي بها.	29
0.78	3.66	أرى أن أخطائي في العمل محدودة مقارنة بزملائي من الصحفيين	30
0.80	3.86	أحرص دائماً على استغلال وقت العمل	31
0.80	3.87	أتطلع إلى مسؤوليات جديدة إضافة إلى مهامي الحالية	32
0.82	3.72	أنجز إعمالاً تفوق توقعات رؤسائي	33
0.81	3.57	تقدمت سابقاً بأفكار مقترحات كانت مفيدة في تطوير أدائي	34
0.80	4.01	اتواصل مع زملائي و اعمل معهم بروح الفريق	35
0.83	3.52	يتم تكليفي بكثير من الحالات بمهام إضافية ذات أهمية خاصة	36
0.81	3.7	الأداء	

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج spss

- إن المتوسطات الحسابية كانت مرتفعة ، و كانت تتراوح بين 4.01 في اكبر قيمة لها، وبين 3.52 في أدنى قيمة لها .²⁷

- كانت مجمل المتوسطات الحسابية مرتفعة ، و هذا يعطي مؤشراً على أن أفراد مجتمع الدراسة من الصحفيين اعتبروا أدائهم متميزاً وفقاً للعبارات الواردة في الاستبانة و التي تضمنت رغبتهم بالقيام بمهام إضافية ، و انجاز أعمالهم بشكل يفوق توقعات رؤسائهم .

- كانت القيمة المتدنية لمتوسط للانحراف المعياري و البالغة 0.81 مؤشراً على أن أفراد مجتمع الدراسة متفقين على تميز أدائهم في العمل.

اختبار فرضيات الدراسة

أولاً- اختبار الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين عبئ العمل و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

جدول رقم (9) نتائج اختبار الفرضية الأولى بين " عبئ العمل " و أداء الصحفيين

عبئ العمل	الأداء		
Spearman's rho	الأداء	Correlation coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	0
		N	197
عبئ العمل	الأداء	Correlation coefficient	-0.045
		Sig. (2-tailed)	0.531
		N	197

²⁷ - بالاعتماد على جدول رقم (2) الخاص معايير تقييم المتوسطات الحسابية لإجابة أفراد العينة

تبين نتائج اختبار العلاقة (سبيرمان) في الجدول السابق رقم () أنه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq a$) بين عبء العمل و الأداء، حيث أن قيمة 0.531 عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) غير دالة إحصائياً ، و عليه يتم قبول فرضية العدم، أي أن عبء العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية.

و تدعم نتيجة اختبار هذا الفرض ، النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص المحور الأول من المقياس المستخدم في هذه الدراسة و الخاص بعبء العمل.

ثانياً- اختبار الفرضية الثانية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين الهيكل التنظيمي و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

جدول رقم (10) نتائج اختبار الفرضية الأولى بين " الهيكل التنظيمي " و أداء الصحفيين

			الأداء	الهيكل التنظيمي
Spearman's rho	الأداء	Correlation coefficient	1.000	0.022
		Sig. (2-tailed)	0	0.762
		N	197	197
	الهيكل التنظيمي	Correlation coefficient	0.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.762	0
		N	197	197

تبين نتائج اختبار العلاقة (سبيرمان) في الجدول السابق رقم (10) أنه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq a$) بين الهيكل التنظيمي و الأداء، حيث أن قيمة 0.762 عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) غير دالة إحصائياً ، و عليه يتم قبول فرضية العدم، أي أن الهيكل التنظيمي كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية.

و تدعم نتيجة اختبار هذا الفرض ، النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص المحور الثاني من المقياس المستخدم في هذه الدراسة و الخاص بالهيكل التنظيمي

ثالثاً- اختبار الفرضية الثالثة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين الأجور و المكافآت و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

جدول رقم (11) نتائج اختبار الفرضية الأولى بين " الأجور و المكافآت " و أداء الصحفيين

			الأداء	الأجور و المكافآت
Spearman's rho	الأداء	Correlation coefficient	1.000	0.481
		Sig. (2-tailed)	0	0.030
		N	197	197
	الأجور و المكافآت	Correlation coefficient	0.481	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.030	0
		N	197	197

تبين نتائج اختبار العلاقة (سبيرمان) في الجدول السابق رقم (11) أنه توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq a$) بين الأجور و المكافآت و الأداء، حيث أن قيمة 0.030 عند مستوى دلالة ($a \geq 0.05$) دالة إحصائياً ، و عليه يتم رفض فرضية العدم، و قبول الفرضية البديلة أي أن الأجور و المكافآت كأحد مصادر ضغوط العمل تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية.

و تدعم نتيجة اختبار هذا الفرض ، النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص المحور الثالث من المقياس المستخدم في هذه الدراسة و الخاص بالأجور و المكافآت.

رابعاً- اختبار الفرضية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) بين علاقات العمل و أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

جدول رقم (12) نتائج اختبار الفرضية الأولى بين " الهيكل التنظيمي " و أداء الصحفيين

		الأداء	علاقات العمل
Spearman's rho	Correlation coefficient	1.000	0.924
	Sig. (2-tailed)	0	0.010
	N	197	197
علاقات العمل	Correlation coefficient	0.924	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.010	0
	N	197	197

تبين نتائج اختبار العلاقة (سبيرمان) في الجدول السابق رقم (11) أنه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq a$) بين علاقات العمل و الأداء، حيث أن قيمة 0.010 عند مستوى دلالة ($a \geq 0.05$) غير دالة إحصائياً ، و عليه يتم قبول فرضية العدم، أي أن علاقات العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي في الصحف السورية.

و تدعم نتيجة اختبار هذا الفرض ، النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص المحور الرابع من المقياس المستخدم في هذه الدراسة و الخاص بعلاقات العمل.

الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة و أهدافها و تساؤلاتها، تم التوصل إلى عدد من النتائج متبوعة ببعض المقترحات على النحو التالي:

الاستنتاجات:

- 1- كانت الأجور و المكافآت من أهم عناصر الضغوط المهنية المؤثرة على أداء الصحفيين، وذلك يتناقض مع طبيعة العمل الإعلامي كعمل إبداعي ، و ذلك يعود إلى قصور في القانون المالي المتبع في المؤسسات الصحفية و الذي يتجاهل البعد الإبداعي للعمل الإعلامي.
- 2- رغم وجود عدد من الضغوط المهنية ، فإن الصحفيين السوريين العاملين في المجال الاقتصادي يعتبرون أن أدائهم متميزاً و يفوق توقعات رؤسائهم في العمل.
- 3- إن عبء العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

4- إن الأجور والمكافآت كأحد مصادر ضغوط العمل تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

5- إن الهيكل التنظيمي كأحد مصادر ضغوط العمل لا يؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

6- إن علاقات العمل كأحد مصادر ضغوط العمل لا تؤثر على أداء الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي.

التوصيات

- 1- اهتمام إدارة المؤسسات الصحفية السورية بنشاط التدريب الإعلامي.
- 2- العمل على تعديل النظام المالي الخاص بالمؤسسات الإعلامية بما يتناسب مع طبيعتها الإبداعية.
- 3- إعادة هيكلة المؤسسات الصحفية السورية و البعد بها عن المركزية و الجمود لتتناسب مع طبيعة التطورات السريعة في البيئة المجتمعية عامة .
- 3- زيادة رواتب الصحفيين بشكل عام بما يتناسب مع الجهد المبذول من قبلهم و بما يؤمن لهم حياة مستقرة.
- 4- إجراء المزيد من الدراسات حول الضغوط المهنية للإعلاميين العاملين في الإعلام الإذاعي و التلفزيوني و مواقع الإعلام الالكتروني.

المراجع:

- 1- فائق، فوزي عبد الخالق ، ضغوط العمل التنظيمي،مجلة آفاق اقتصادية،المجلد 17،العدد 67-68، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية،أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة .1997
- 2- الشامان، أمل سلامة ، مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود ،العدد26، الرياض،2007
- 3- اللوزي، موسى ، التطوير التنظيمي، أساسيات و مفاهيم حديثة، ط2، دار وائل للنشر ، عمان ، 2003.
- 4- الزيادات، خليفة، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن، 2009.
- 5- ماهر، أحمد ، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية ، الدار الجامعية للنشر، 2003،
- 6- درة ، عبد الباري إبراهيم،تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات:الأسس النظرية و دلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- 7- السعد، صالح عبد الرحمن ، أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، دراسة استكشافية،مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة،المجلد22،العدد الأول، جدة 2008.
- 8- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ضغوط و صراعات العمل، الطبعة الأولى،مصر،2006.
- 9- قيراط محمد ، الصحافة الاقتصادية الإماراتية بين الضغوط المهنية والتنظيمية وتحديات التنمية المستدامة،مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية،المجلد (3)،العدد(1)، الشارقة، 2009.

- 10- حسن، مصطفى ، نحو مقارنة نظرية الاتصال والإعلام الاقتصادي، في فعاليات الملتقى الدولي حول الإعلام الاقتصادي، معهد الصحافة وعلوم الأخبار بالتعاون مع مؤسسة فريد ريش نومان والمركز الثقافي الفرنسي، تونس، 1993.
- 11- Cook, Curtis W. and Hunsaker, Philip L .Managements and Organizational Behavior. Irwin/Mc Grawhill, 2001, pp442
- 12- Baron, R. Behavior in Organization, Mass Allyn and Baron > 1993.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior, New York: prentice Hall. 2003,