مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: تقييم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية)
اسم الكاتب: وحيد سباغ، سامر المصطفى
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9491
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:11 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 35- 4- 2019: 203-228

Damascus University Journal
For The Economic And Political Sciences
Vol 35 -4-2019: 203-228

تقييم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية
(دراسة حالة قناة سما الفضائية)

وحيد سَبّاغ سامر المصطفى

المُلخّص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى ضغوط العمل في قناة سما الفضائية كأنموذج للقنوات التلفزيونية السورية من وجهة نظر الإعلاميين، ومستوى تأثير كل بعد فيه، ولتحقيق هدف الدراسة تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فصُمّمت استبانة وُزعت على عينة من الإعلاميين في القناة مُؤلفة من 77 مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها ما يأتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)، وذلك حسب المتغيرات الديموغرافية المأخوذة في الدراسة (الجنس – القسم – عدد سنوات العمل).

يميل تقييم العاملين الإعلاميين ضغوط إلى بمستوى عالي بمختلف أبعاده، ما عدا بعد بيئة العمل فجاء تقييمه بمستوى متوسط.

وأوصت الدراسة بالاهتمام في مستوى ضغوط العمل وأثرها على الإعلاميين، وإجراء أبحاث أخرى متقدمة في علاقته مع أدائهم ومهنتهم.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، تقييم ضغوط العمل، تلفزيون، قناة سما الفضائية، التلفزيونات السورية.

تاريخ الايداع: 2022/10/26
تاريخ النشر: 2022/11/29

حقوق النشر: جامعة دمشق –سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

ISSN: 2789-8202 (online).
http://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/index/index

Evaluating Work Pressures in Syrian TV Channels (Case Study of Sama TV Channel)

Wahid Sabbagh Samer Almustafa

Abstract:

This study aimed to identify the level of work pressures in Sama satellite channel as a model for Syrian TV channels from the point of view of the media professionals, and the level of influence of each dimension in it. To achieve the goal of the study, the descriptive analytical method was relied upon. A questionnaire was designed and distributed to a sample of media professionals in the channel, consisting of 77 items.

The study reached a set of results, the most important of which are the following:

There are statistically significant differences in the evaluation of media workers in Sama TV channel for the level of work stress in their organization according to its dimensions (workload, role ambiguity, role conflict, work environment, work relations, organizational structure), according to demographic variables. Taken in the study (sex - department - number of years of work).

The evaluation of media workers tends to be stressful at a high level in all its dimensions, except for the dimension of the work environment, when it is evaluated at a medium level.

The study recommended paying attention to the level of work stress and its impact on media professionals, and conducting other advanced research in its relationship with their performance and profession.

Key Words: Work Pressures, Evaluating Work Pressures, Television, Syrian Televisions, Sama Tv Channel.

Received: 26/10/2022
Accepted: 29/11/2022

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under
A **CC BY- NC-SA**

المقدمة:

تتميز بيئات العمل بالتغير المستمر والديناميكية التي قد تتسبب في حالة من عدم الاستقرار، وتكثر فيها الصراعات والضغوطات بمختلف الأنواع، ما يؤثر على الفرد من النواحي النفسية والاجتماعية والجسدية، ويعاني العمال من ضغوط ربما تتفوق على قدراتهم التكيفية في بعض المراحل، وتصبح هاجساً مؤرقاً لهم. إنّ ردود الأفعال والاستجابات تجاه الضغوط متباينة ومتفاوتة، فمن العمال من تدفعه هذه الضغوط إلى البذل والمثابرة بشكل أكبر في الأداء لتحقيق الأهداف المنشودة (يعمل بجدية أكثر تحت الضغط)، والبعض الآخر تقودهم هذه الضغوط نحو الإحباط واليأس والتخاذل، ما يتسبب في تراجع الأداء المهني وانخفاض المردودية.

وإذا نظرنا إلى مفهوم ضغوط العمل Work Stress أو Work Pressures في القطاع الإعلامي، خاصة في الإعلام المرئي، نجدُ أنه يحملُ طابعاً من الخصوصية، نظراً لضغوط العمل الكبيرة التي يواجهها الإعلامي، كضغط الوقت، والبحث عن السبق الصُحفي، احتدام المُنافسة بين وسائل الإعلام الحديثة من جهة، وبين زملاء العمل من جهة أخرى، والضغط النفسي خاصة لمُذيعي التلفزيونات والإذاعات الذين هم على تماس مُباشر مع الجماهير وعدسات الكاميرا، أضف إلى ذلك صراع الأدوار وغموضها في بعض المواقف، وأعباء العمل الملقاة على أكتافهم، والهياكل التنظيمية المُعتمدة.

وفي هذا السياق، حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع ضغوط العمل في قناة سما الفضائية، وذلك من وجهة نظر الإعلاميين العاملين فيها وتقييمهم لأبعاد الضغوط المختلفة لما له من أهمية في أدائهم الوظيفي وحياتهم الشخصية.

1. الدراسات السابقة:

تمَّ استعراض عدد من الدراسات السابقة الحديثة بمعظمها، والتي قاربت موضوع البحث (تقييم ضغوط العمل) وأبعادها من زوايا متنوعة ونرتبها من الأحدث إلى الأقدم كالتالي:

1/1- دراسة (Rafique, Hou, Chdhery, Waheed, Zia & Chan, 2022) [1]

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ضغوط العمل الوبائية (PJS) والإدارة التحويلية (TL)، على سلوك العمل المبتكر للموظفين (WB)، وذلك من خلال مشاركة المعرفة (KNS)، مع التركيز على أهمية الابتكارات لبقاء المنظمة ونموها. تم جمع البيانات من 357 من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في باكستان وتم تحليلها باستخدام تقدير المربعات الصغرى الجزئي، وهي تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية(PLS-SEM). تظهر النتائج أن PJS تؤثر إيجابًا على IWB للموظفين، مما يلغي العلاقة السلبية بين ضغوط العمل و IWBالموجودة في الدراسات السابقة. علاوة على ذلك، وجدت هذه الدراسة تأثيرًا إيجابيًا لـ TL و KNSعلى WB، ويقوم KNS أيضًا بإدارة العلاقة بين PJS و IWBأثناء التوسط جزئيًا في العلاقة بين TL و WB.

2/1- دراسة (حسن وإدريس، 2022) [2]

[1] Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 7(3), 100214.

[2] حسن، أحمد، وإدريس، هاجر. (2022). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي العاملين بمركز علاج الأورام سبها (dissertation, Doctoralجامعة سبها).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز علاج الأورام بسبها، ودراسة الاختلاف في مستويات الضغوط بالنسبة لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة في العمل، والمؤهل العلمي، والجنس، والعمر)، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من العاملين في مركز الأورام بسبها، ووزعا استبيان لغرض الدراسة على عينة تألفت من 100 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين ضغوط العمل بأبعاده (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، والأجور والمكافآت، وعلاقات العمل) والأداء الوظيفي، وأن ضغوط العمل مرتفعة فيما يتعلق بأبعاد (عبء العمل، صراع الدور، والهيكل التنظيمي).

3/1- دراسة (Ogundare, 2022) [3]

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقات بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي، والأبعاد المتعلقة بالعمل من روتين العمل، وضوح الدور، والدعم الاجتماعي، عبء العمل وفرص الترقية، وأخذت الدور الوسيط لضغوط الوظيفة على العلاقة بين الأبعاد المتعلقة بالعمل، كما تم اختبار الالتزام الوظيفي. تم توزيع استبيان على 300 من أعضاء هيئة التدريس في نيجيريا، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة. أظهرت النتائج أن اثنين من الأبعاد المتعلقة بالعمل وهي: الدعم الاجتماعي والفرص الترويجية لها أهمية كبيرة في العلاقة مع الالتزام الوظيفي، بينما الأبعاد المتعلقة بالعمل وهي روتين العمل ووضوح الدور لم يكن لهما علاقة مهمة بالالتزام الوظيفي، ولم يكن هناك دور وسيط مهم لضغوط العمل على العلاقة بين الأبعاد المتعلقة بالعمل والالتزام الوظيفي.

4/1- دراسة (Yuan, 2022) [4]

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموظفين العاملين في ثلاث شركات مملوكة للعائلات في بكين تعمل في حقول الاستيراد والتصدير، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت على الموظفين العاديين دون المديرين، ووزعت الاستبانة على 100 فرد، ثم تم التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين في الشركات المملوكة من العائلات يتمتعون بالمرونة في التعامل مع ضغوط العمل، ويشعرون بقدر جيد من الرضا الوظيفي، فالعائلات حسب آرائهم قادرة على تلبية احتياجات موظفيها بشكل كافٍ.

5/1- دراسة (بوزراع وبسمة، 2021)[5]

بحثت الدراسة في أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير –ميمة– حيث كان الهدف الرئيسي لها إبراز طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين من جهة، وأساليب التعامل معها من جهة أخرى، وحاولت تحديد أكثر الأبعاد وأقواها تأثيراً، وذلك بإجراء دراسة ميدانية على مستوى معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – ميمة– ، حيث كانت الأداة الرئيسية لجمع البيانات استمارة استبيان وزعت على عينة من أساتذة المعهد، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لتحليل الإجابات، تم التوصل إلى مجموعة من

[3] Ogundare, E. A. (2022). the Mediating Effect of Job Stress on the Relationship between Work-Related Dimensions and Career Commitment among Academic Staff in Nigerian Universities. International Journal of Accounting and Business Management, FTMS Global College, Cyberjaya.

[4] Yuan, X. (2022, June). Job Stress and Job Satisfaction of Employees in Family-Owned Businesses in Beijing China. In 2022 8th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2022) (pp. 1958-1969). Atlantis Press.

[5] حميدة، بوزراع وخرباش، بسمة. (2021). *تأثير زيادة ضغوط العمل على أداء العاملين* (Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA).

النتائج أهمها أن ضغوط العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي هي نتيجة إفرازات الظروف المحيطة به، وأهمها العلاقات السائدة بين الزملاء والإدارة وكيفية التحكم بها، وعليه كلما زادت ضغوط العمل انعكس ذلك سلباً على أدائه.

6/1- دراسة (أحمد واللبان، 2021)[6]

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل الداخلية الضاغطة (كالمبادئ المهنية، وأساليب إدارة العمل الصحفي، الهيكل التنظيمي، والسياسة التحريرية، وبيئة التكنولوجيا الرقمية) على الأداء المهني للصحفيين في الوكالة الوطنية للإعلام اللبنانية (وطنية)، مستخدمة المنهج الوصفي وتطبيق الدراسة على عينة من الصحفيين، وذلك باستخدام الاستبانة والمقابلة الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات دالة إحصائياً في تأثير بعد المبادئ والمعايير المهنية، وبعد السياسة التحريرية على أداء الصحفيين، في حين ظهرت هذه الفروق في تأثير أساليب إدارة العمل الصحفي على الأداء المهني للصحفيين تبعاً لمتغير النوع، والمؤهل التعليمي، ونوع الوظيفة، وسنوات الخبرة، ولم تظهر الفروق تبعاً لمتغير العمر.

7/1- دراسة (عزيم، 2020)[7]

هدفت الدراسة إلى قياس تحمل الضيق لدى موظفي هيئة الإعلام والاتصالات، والتعرف على دلالة الفروق بين الجنس والاختصاص العلمي والعمر والحالة الاجتماعية، ولأجل ذلك تم اختيار عينة البحث البالغ عددها (37) موظفاً وموظفة، واستخدمت الباحثة مقياس تحمل الضيق لسيمون وجاهر 2005 بعد أن تحققت من شروط الصدق والثبات، واستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة. وأشارت نتائج البحث الى أن الموظفين لديهم درجات مرتفعة على مقياس تحمل الضيق، وأن ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الفئات العمرية وبين المتزوج وغير المتزوج وبين مستوى التحصيل الأكاديمي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث ولصالح الإناث.

8/1- دراسة (العشري، 2016) [8]

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل المهنية للعاملين الإعلاميين في الصحف الإلكترونية المصرية في الاحتراق النفسي والأداء المهني، معتمدة المنهج المسحي بتصميم بحثي وأسلوب المقارنة المنهجية عن طريق المقارنة بين الصحف الإلكترونية القومية والحزبية والخاصة فيما يتعلق بالاحتراق النفسي لدى العاملين بتلك الصحف، واعتمدت على الاستبانة التي وزعت على عينة من الصحفيين فيها، وقاست أبعاد الاحتراق النفسي وضغوط العمل (الشعور بمحدودية صلاحيات العمل – صراع القيم – ضعف العلاقات الاجتماعية – ضعف التعزيز الإيجابي). وتوصلت الدراسة إلى نتاج عديدة أهمها أن غالبية الصحفيين في الصحف الإلكترونية محل الدراسة كان لديهم مستوى متوسط من الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاث (الإجهاد الانفعالي – الإحساس بعدم الإنسانية – الشعور بتدني الإنجاز الشخصي)، وأن للضغوط المهنية دوراً هاماً في الاحتراق النفسي لدى الصحفيين.

9/1- دراسة (بابا، 2015) [9]

---

[6] أحمد، ع. خ. م.، عامر خالد محمد، اللبان، & شريف درويش. (2021). العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة الأنباء الأردنية. مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الإتصال، 2021(6) ، 201-230.

[7] عزيم، أحمد. (2020). تحمل الضيق لدة موظفي هيئة الاعلام والاتصالات في مدينة بغداد. كلية العلوم الاسلامية، 1(63).

[8] العشري. (2016). الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين: دراسة في ضوء مفهوم الاحتراق النفسي. المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، 15(4) ، 169-218.

[9] عبد الحميد عبد القادر بابا، ا.، & انعام. (2015). أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين-دراسة ميدانية على مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 6(ملحق العدد الثاني) ، 158-178.

هدفت الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين، وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، فضلا عن تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية طبقية شملت جميع المستويات الإدارية في المديريات، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لاختبار فروض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد ضغوط العمل جاءت بدرجة سلبية ضعيفة، مما يعني أن مستوى ضغوط العمل يؤثر سلبا على مستوى أداء الموظفين.

10/1- دراسة (Yozgat, 2013) [10]

أجريت هذه الدراسة على 424 من موظفي القطاع العام في إستانبول بهدف دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي باعتبار الذكاء العاطفي متغيرًا وسيطاً. وتم العثور على علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، لكن الذكاء العاطفي كان له تأثير إيجابياً على الأداء الوظيفي وقام بإدارة هذه العلاقة، لكن ليس بنفس قوة نتائج دراسة Wu السابقة المأخوذة في البحث، وعزا الباحث السبب إلى أن دراسته أُجريت في قطاع العمل العام التركي حيث البيروقراطية والنمطية التي لا تسمح بظهور العواطف أو إدارتها بشكل واضح! لذلك أوصت الدراسة بإجراء أبحاث أخرى أكثر شمولية بنفس العنوان والمتغيرات لتعميم نتائج البحث، كأن تُجرى الدراسة في نفس القطاعات في مدن تركية أخرى، أو في أقاليم متنوعة ومختلفة.

2. أهمية البحث وتميزه عن الدراسات السابقة:

تظهر أهمية البحث من الناحية العلمية بكونه يتناول موضوعاً إدارياً أساسياً متعلقاً بظروف العمل، وبيئته ومناخه، وتحديداً ضغوط العمل التي يتعرض لها الإعلاميون، ما ينعكس على إنتاجيتهم وأدائهم في مؤسساتهم، كما يُعدّ البحث إضافة إلى المكتبة العربية في مجاله وعنوانه.

أما من الناحية العملية فتتعكس أهمية البحث وتميزه بإظهار أهمية تقييم أبعاد ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية، ولاسيّما المرئية منها، التي تُعد المقصد الأساسي للطامحين في العمل الإعلامي، والأكثر متابعة من قبل الجماهير بمختلف شرائحهم، حيث يمكن أن تظهر نتائج الدراسة الميدانية في هذا البحث مقدار تقييم الأبعاد المختلفة لضغوط العمل من وجهة نظر الإعلاميين (الجُدد أو من مضى على دخولهم سوق العمل فترة من الزمن)، والكشف عن أكثر العناصر الضاغطة على الإعلامي، والاستفادة من دراسة حالة القناة الفضائية الأكثر جماهيرية في الجمهورية العربية السورية.

3. مشكلة الدراسة:

أُجْرِيَت دراسةٌ استطلاعية على عينة من الإعلاميين في المُؤسسات الإعلامية في دمشق، خاصة القنوات التلفزيونية، وبشكلٍ خاص في قناة سما الفضائية، وسُئِل أفراد هذه العينة العشوائية عدة أسئلة مستوحاة من دراسات سابقة تهدف للتعرف على تقييمهم لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم الإعلامية، ومدى تعرضهم للضغوط المؤثرة على أدائهم، ومعرفتهم أدوارهم في العمل وتوصيفهم الوظيفي، ومقدار أعباء مهامهم، وضغوط الأدوار وبيئة العمل المادية ... فتنوّعت الآراء وتباينت الإجابات حول ذلك، حيث وجد البعض أن معظم هذه الأمور الضاغطة في العمل مقبولة بالنسبة له، في حين وجدها البعض الآخر ضاغطة بشكل كبير وسلبي على أدائه وتقبله لمهامه وممارسته الفعالة لمهنته.

وعند سؤال رؤساء الأقسام والعاملين في القناة عن تقييمهم لأعباء العمل الملقاة على كاهل الإعلاميين، ومقدار تقبلهم لها، لاحظ الباحث اختلافاً بين إجابات المسؤولين في كثير من النقاط، وتقاطعاً في نقاط أخرى، خاصة فيما يتعلق بعناصر وضوح الأدوار وأعباء العمل، أو التواصل بين

[10] Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. Procedia-Social and behavioral sciences, 75, 518-524.

الزملاء، أو التوازن عند الإعلامي بين حياته خارج القناة ومهامه داخلها، الأمر الذي دفعنا إلى طرح الاستفسارات والتساؤلات التالية من خلال بحثنا:

– ما اتجاه العاملين الإعلاميين في التلفزيون نحو أعباء عملهم وغموض أدوارهم وصراعاتها؟

– ما مستوى تقييم الإعلاميين في قناة سما الفضائية لبيئة عملهم، والهيكل التنظيمي السائد فيها؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد ضغوط العمل في مؤسستهم باعتبار المتغيرات الديموغرافية التي أُخذت في الدراسة (الجنس – عدد سنوات العمل – القسم)؟

– ما تقييم أبعاد ضغوط العمل في قناة سما الفضائية من وجهة نظر الإعلاميين فيها؟

4. متغيرات الدراسة:

أبعاد ضغوط العمل التي استخلصناها من دراسات عديدة –نذكرها لاحقاً– وهي: (عبء العمل – غموض الدور – صراع الدور – بيئة العمل – علاقات العمل – الهيكل التنظيمي).[11]

إضافة إلى المتغيرات الديموغرافية والفيرموغرافية: (الجنس – عدد سنوات العمل – القسم) التي سنستخدمها لدراسة الفروق.

5. فرضيات البحث:

1/5– لا توجد دلالة إحصائية لاتجاه تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لضغوط عملهم.

2/5– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لعناصره (أبعاده)، وذلك حسب المتغيرات الديموغرافية المأخوذة في الدراسة (الجنس – عدد سنوات العمل – القسم).

6. أهداف البحث:

1/6– التعرف على مستوى ضغوط العمل في قناة سما الفضائية كقناة رائدة في سورية.

2/6– التركيز على معرفة الأبعاد الأكثر تأثيراً في مستوى ضغوط العمل من وجهة نظر الإعلاميين في التلفزيون.

3/6– تقييم أبعاد ضغوط العمل ودراسة الفروق في الجنس وعدد سنوات العمل والقسم في قناة سما الفضائية كأنموذج للقنوات التلفزيونية السورية، وتعميم النتائج على بقية القنوات والمؤسسات الإعلامية.

7. منهج البحث:

تمّ الاعتماد في إنجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي من خلال ما يأتي:

– **تكوين الإطار النظري للبحث:** عن طريق الاطلاع على المراجع والدوريات العربية والأجنبية والتقارير والبحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.

– **القيام بدراسة ميدانية في قناة سما** هدفت إلى توفير البيانات اللازمة لاختبار الفروض، من خلال الاستبانة التي وُزعت على الإعلاميين في قناة سما الفضائية.

8. الإطار النظري للبحث:

1/8– مفهوم ضغوط العمل وتعريفها: Work Stress Concept

[11] حرصنا على تحديد أبعاد ضغوط العمل من دراسات ومقالات وأبحاث يأتي ذكرها في القسم النظري والدراسات السابقة والمراجع ...

ظهر مصطلح "ضغوط العمل" في القرن الثامن عشر، وكلمة "ضغط" تعني: الإكراه والقصر والإجهاد القوي والتوتر لدى الأفراد. (محمود وآخرون، 2008). وبالعودة للأبحاث والدراسات التي تناولت ضغوط العمل، نتمكن من إيراد التعاريف التالية لهذا المفهوم الهام: [12]

ضغوط العمل Job Stress: مجموعة من العوامل البيئية والوظيفية والفردية، يتعرض لها الفرد العامل في منظمته أو مؤسسته، تؤثر عليه بشكل سلبي من النواحي الفيزيولوجية أو النفسية أو السلوكية، ما ينعكس على أدائه المهني سلباً أو إيجاباً. إنه تجربة ذاتية ومُؤثرات تحدث عند الأفراد نتيجة تفاعلهم مع البيئية، تختلف آثارها باختلاف الدوافع والاحتياجات لديهم في السعي للتوفيق بين الأهداف الشخصية ومتطلبات العمل).

2/8- مصادر ضغوط العمل وأبعادها: Sources and Dimensions of work stress

صنّفت معظم الدراسات أبعاد الضغوطات في العمل ومصادرها الشائعة إلى: (Schermerhorn, 2012, P. 36)

1- حجم المهام المطلوبة وعبء العمل: كأن يُطلب من العامل أن يعمل الكثير، أو أن يفعل القليل، أو الإرهاق الناجم عن العمل الزائد عن طاقة الموظف. (موسى، 2015، ص: 139)

2- غموض الدور: أي عدم معرفة ما يُتوقع من الموظف القيام به، أو كيفية أداء مهامه، أو معايير تقييم أداء العمل، وغياب أو قصور المعلومات الشارحة لكل ذلك. (عبد الباقي، 2005، ص: 291)

3- صراع الدور: شعور الفرد أنه لا يستطيع تلبية توقعات الأداء المتعددة أو المتضاربة، وينجم من الإرباك الحاصل عن تعدد نطاقات الإشراف، أو التعارض بين الدور المتوقع من الفرد عمله داخل المنظمة وخارجها مع أسرته وحياته، أو الصراعات بين الأقسام المختلفة. (غالم، 2017، ص: 6)

4- بيئة العمل المُزعجة: كالمليئة بالتدخلات الشخصية، أو التلوث المادي أو البصري والصوتي، أو حتى فرش المكاتب غير المريحة والضوضاء ... إلخ. (قيراط وريحان، 2016، ص: 145)

5- التغيرات السريعة في العمل: والتي تقود إلى الإجهاد، أو الجمود والركود وعدم مواكبة التطورات. (حسين، 2013، ص: 213)

6- المشاكل الشخصية وعلاقات العمل: وتتمثل بالعلاقات السيئة وصعوبة التعايش والتواصل مع الآخرين. (جودة، 2003، ص: 26)

7- المعضلات الأخلاقية: كأن تقوم فلسفة المنظمة ورسالتها على ما يُخالف قيم وعادات وتقاليد الموظف الشخصية أو القانون العام.

8- الهيكل التنظيمي: فتمركز السلطة ووجود درجة عالية من الرسمية، وإجراءات وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها يُطلب التقيّد بها حرفياً، كل ذلك يؤدي إلى تهديد حرية الفرد واستقلاله ما يشعره بالضغط.[13] (بابا، 2015، ص: 158)

3/8- نماذج ضغوط العمل: Models of Work Pressures

هناك نماذج عديدة لتفسير ضغوط العمل، منها "هيجان"، و(جيبسون وآخرون، 1982)، و(بريف وآخرون) كما تناولتها دراسة (القبلان، 2004)، وأجمعت بمعظمها على أن الضغوط تنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين:

أ- مجموعة الخصائص التنظيمية: كالسياسات التنظيمية (عدم عدالة التقييم، عدم ملائمة الأجر والحوافز، غموض السياسات، تبديل السياسات)، والهيكل التنظيمي (كمركزية القرارات وضعف المشاركة، ضعف فرص الترقي، تعقيد الأساليب التنظيمية، تمييع المسؤولية وكثرة نطاقات الإشراف)، والمراحل التنظيمية (كنظم الاتصال غير الفعالة، وضعف التغذية الراجعة).

---

[12] تمّ استخلاص تعريف ضغوط العمل من تعاريف "المغربي" (المغربي، 2016، ص:71)، و"Grath" (الصيرفي، 2007)، و(محمد أبو بكر) (زغدود، 2016، ص: 68)، وغيرها من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث.

[13] ذكرت دراسة (بابا، 2015) ودراسة (جيبسون وآخرون، 1982) ونموذج "بريف وآخرون" التي أوردتها دراسة (القبلان، 2004) الهيكل التنظيمي كمصدر وبعد من أبعاد ضغوط العمل في المؤسسات على أفرادها، فالهيكل التنظيمي الثابت الصارم البعيد عن الديناميكية، والذي لا يسمح بمستوى جيد من التشاور والمشاركة أكثر ضغطاً على العاملين من الهيكل المرن.

ب- مجموعة متطلبات الوظيفة وخصائص الدور: وتحتوي على خمس مجموعات فرعية هي:
تجهيزات بيئة العمل – السلامة والصحة المهنية – علاقات العمل الشخصية – متطلبات الوظيفة – خصائص الدور. (القبلان، 2004، 2: 122)

3/8- أنواع ضغوط العمل: Types of work stress

الجدول (1) أنواع ضغوط العمل [14]

من حيث المصدر	من حيث موضوع ضغط العمل	من حيث الشمولية	من حيث الشدة	من حيث الضرورة والضرر
ناتجة عن البيئة المادية	ضغوط مادية	ضغط كلي شامل	ضغوط بسيطة	ضغط عمل حميد إيجابي نافع
ناتجة عن البيئة الاجتماعية	ضغوط معنوية	ضغط جزئي	ضغوط متوسطة	ضغط عمل غير حميد سلبي ضار
ناتجة عن شخصية الفرد	ضغوط سلوكية	–	ضغوط مضاعفة	–
–	سلوكية تنظيمية	–	–	–

4/8- آثار ضغوط العمل: Effects of Work Stress

الجدول (2) آثار ضغوط العمل [15]

الآثار الإيجابية لضغوط العمل	الآثار السلبية لضغوط العمل
-التحفيز على العمل وزيادة الجديّة -تنمية مهارات حل المشكلات والتواصل بين العاملين، وبث روح التعاون مع الفريق -بذل جهود مضاعفة للبحث عن حلول للمشكلات -رفع مستوى الأداء وروح الانتماء الوظيفي -تعزيز التنافس البنّاء والتحدّي	**على الفرد:** الأرق، الاكتئاب، العدوانية، التمرّد، الحزن، الضيق، والأمراض الجسدية بمختلف أنواعها. **على المنظمة:** زيادة التكاليف المادية بسبب التسرّب الوظيفي وارتفاع معدلات الدوران والتغيّب والتأخر، عدم الرضا الوظيفي، صعوبة اتخاذ القرارات والاتصالات.

9. القسم العملي:

1/10- منهج الدراسة:

تم العمل على اعتماد المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي الذي يدرس الظاهرة (تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم) كما هي على أرض الواقع ويصفها كمياً وكيفياً، ويكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة ليصار إلى تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في حل المشكلة قيد الدراسة أو تسليط الضوء عليها بشكل صحيح.

2/10-حدود الدراسة: تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- الحدود المكانية: تم استقصاء الإعلاميين في قناة سما الفضائية.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في النصف الثاني من عام 2022.

3/10- مصادر جمع البيانات:

[14] المصدر: من تأليف الباحث بالعودة إلى دراسة (خير الدين، 2011)، ودراسة (الدوسي، 2010)، ودراسة (علوان، 2009)، ودراسة (تماسيني، 2011)
[15] المصدر: من تأليف الباحث اعتماداً على مصادر (كعبان، 2017)، و(موسى، 2010)، و(السقا، 2012)

تم جمع البيانات الأولية من الميدان بواسطة الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة، أما البيانات الثانوية فقد تم جمعها من خلال الرسائل العلمية، والكتب والدوريات، والمواقع الالكترونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

4/10- أداة جمع بيانات الدراسة:

تم تجميع البيانات الأساسية بواسطة استبانة صُمِّمَت بالاعتماد على الكتب والمراجع والدوريات والدراسات المُتصلة بموضوع ضغوط العمل، واستُخلِصَت مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى ضغوط العمل.[16] واشتملت الاستبانة على قسمين:

- **القسم الأول:** يصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة.
- **القسم الثاني:** تكوّنَ من 37 عبارة تقيس اتجاهات عينة الدراسة من الموظفين الإعلاميين في قناة سما الفضائية نحو أبعاد ضغوط العمل المختلفة.

االجدول (3) أبعاد ضغوط العمل في الدراسة

رقم المحور	المحور	عدد لعبارات
البُعد الأول	عبء العمل	5
البُعد الثاني	غموض الدور	5
البُعد الثالث	صراع الدور	6
البُعد الرابع	بيئة العمل	6
البُعد الخامس	علاقات العمل	5
البُعد السادس	الهيكل التنظيمي	5

وتم تصميم هذا الاستبيان (أداة القياس) وفق مقياس ليكرت الخماسي، وبالتالي اعتمد الوسط الفرضي (3) لمقارنته المتوسط الحسابي العام لبنود العبارات والفرضيات من أجل قبول أو رفض فرضية الدراسة.

4/10- مجتمع وعينة البحث: ٍتمثل مجتمع البحث بالعاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية وعددهم 81، وتم الحصول على 77 استبانة قابلة للتحليل بنسبة استجابة 95 %، وقد اخترنا تطبيق الدراسة العملية على الإعلاميين لأن البحث يتناول العنصر البشري القائم بالاتصال على أرض الميدان، وفي الخط الأول أمام الجماهير، وهو العنصر (تحت الضوء) أمام الجمهور الخارجي للمؤسسة، وعلى كاهل (الإعلامي القائم بالاتصال) يقع صوغ الرسائل الاتصالية وتقديمها للمتلقي (الجمهور)، كما أن نسبة الفنيين والتقنيين (المهندسين وغيرهم) ضئيلة جداً مقارنة بالإعلاميين موضع الدراسة، وظروف عملهم ووصفهم الوظيفي مختلفة عنهم.

5/10- صدق وثبات الأداة المستخدمة:

[16] تمّ تصميم الاستبانة والعبارات التي تقيس أبعادها بالاعتماد على دراسات وأبحاث عديدة، أهمها: (العبودي، 2022 – عثامنة وعبد الغني، 2022 – قوادري وحضري، 2021 – لخرابشة وساعد، 2021 – الدوسري، 2020)، وغيرهم من الباحثين.

أ- صدق الأداة المستخدمة: تم عرض الاستبيان على الدكتور المشرف، وذلك للتأكد من ملاءمة الأداة، والحكم على مدى قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وملاءمة الفقرات لمحاورها، وكذلك مدى وضوحها وسلامة لغتها، حيث تم بعد ذلك إجراء التعديلات واستبعاد عدد من الأسئلة والعبارات.

ب- ثبات الأداة: قام الباحث باستخدام أسلوب معامل ألفا-كرونباخ، وذلك لتحديد درجة الاتساق الداخلي للفقرات، بهدف التعرف على ثبات الأداة المستخدمة، ودرجة الاعتماد على المحتويات الخاصة بها، والجدول التالي بعرض نتائج ثبات الأداة المستخدمة.

الجدول رقم (4) معاملات ألفا – كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

	المتغير	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
البُعد الأول	عبء العمل	5	0.715
البُعد الثاني	غموض الدور	5	0.867
البُعد الثالث	صراع الدور	6	0.685
البُعد الرابع	بيئة العمل	6	0.898
البُعد الخامس	عدم التوازن بين الحياة والعمل	5	0.892
البُعد السادس	علاقات العمل	5	0.823
البُعد السابع	الهيكل التنظيمي	5	0.884

أوضحت النتائج في الجدول السابق أن قيمة معامل كرونباخ – ألفا لاستجابات أفراد عينة الدراسة كانت جيدة، وتراوحت بين 0.685 والقيمة العليا في محور عدم التوازن بين الحياة والعمل 0.892، وكلها أكبر من الحد الأدنى المقبول وهو (60%)، وهذا يؤكد جودة الأداة المستخدمة ودرجة الاعتماد عليها باعتبارها الأداة الأساسية في الدراسة.

ج- الاتساق الداخلي internal Validity: يقصد بصدق الاتساق الداخلي اتساق كل فقرة من فقرات المقياس مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه. وتوضح الجداول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور:

الجدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور (بيئة العمل، غموض الدور، صراع الدور)

	بيئة العمل		غموض الدور		صراع الدور	
Correlation	العبارة 1	.578**	العبارة 1	.878**	العبارة 1	.739**
Sig.		0.000		0.000		0.000
Correlation	العبارة 2	.478**	العبارة 2	.933**	العبارة 2	.586**
Sig.		0.000		0.000		0.000
Correlation	العبارة 3	.609**	العبارة 3	.805**	العبارة 3	.676**
Sig.		0.000		0.000		0.000
Correlation	العبارة 4	.869**	العبارة 4	.738**	العبارة 4	.372**
Sig.		0.000		0.000		0.001
Correlation	العبارة 5	.875**	العبارة 5	.726**	العبارة 5	.675**
Sig.		0.000		0.000		0.000
Correlation	العبارة 6	.834**			العبارة 6	.594**
Sig.		0.000				0.000

الجدول (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور (عبء العمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)

		عبء العمل		علاقات العمل		الهيكل التنظيمي	
Correlation Coefficient	العبارة 1	.450**	العبارة 1	.670**	العبارة 1	.735**	العبارة 1
Sig.		0.000		0.000		0.000	
Correlation Coefficient	العبارة 2	.738**	العبارة 2	.590**	العبارة 2	.854**	العبارة 2
Sig.		0.000		0.000		0.000	
Correlation Coefficient	العبارة 3	.849**	العبارة 3	.633**	العبارة 3	.954**	العبارة 3
Sig.		0.000		0.000		0.000	
Correlation Coefficient	العبارة 4	.640**	العبارة 4	.797**	العبارة 4	.929**	العبارة 4
Sig.		0.000		0.000		0.000	
Correlation Coefficient	العبارة 5	.775**	العبارة 5	.766**	العبارة 5	.761**	العبارة 5
Sig.		0.000		0.000		0.000	

يوضح الجدولان (5) و(6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد **(بيئة العمل، عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)** والدرجة الكلية للمحور التي هي فيه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة ثقة 95 % وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

6/10- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الحصول على النتائج باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Sciences – Ver 25، وتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية 5% الذي يقابله مستوى ثقة 95% لتفسير نتائج الاختبارات التي أجراها الباحث، وتمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة على النحو الآتي:

- اختبار (ألفا – كرونباخ) وذلك لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة ومتغيرات الدراسة ككل، وجميع أسئلة الاستبانة.
- الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الممثلة بعبارات الاستبيان والتوزيعات التكرارية النسبية واختبار الفرضيات باستعمال T-test
- الإحصاء الوصفي: لوصف متغيرات الدراسة (المتوسط الحسابي) والانحراف المعياري.
- اختبار المقارنات (One Way Anova) لاختبار دلالة المتغيرات.

7/10- عرض بيانات الدراسة وتحليلها:

الجدول (7) التوزع النسبي لعينة الدراسة

		العدد	%
الخبرة	أقل من سنتين	28	36.4
	أكثر من 5 سنوات	25	32.5
	بين (2-5) سنة	24	31.2
	Total	77	100.0
الجنس	أنثى	47	61.0
	ذكر	30	39.0
	Total	77	100.0
القسم	الثقافة	20	26.0
	السياسة	10	13.0
	الأخبار	18	23.4
	الاقتصاد	5	6.5
	الرياضة	6	7.8
	المراسلين	18	23.4

	المجموع	77	100.0

توزعت عينة الدراسة حسب الفئة الخبرة العملية 32.5% أكثر من 5 سنوات و36.4% اقل من سنتين و31.2% بين (5-2) سنة ومن حيث نجد 61 % اناث و39% ذكور ومن حيث الاقسام 23.4% الاخبار و23.4 % مراسلين و13% ساسة و7.8% رياضة و6.5% اقتصاد و26% ثقافة.

التساؤل الأول: ما مدى تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم؟

للإجابة على هذا التساؤل مدى تقييم العاملين الإعلاميين لمستوى ضغوط العمل، فقد تم قياس هذا العنصر من خلال المحاور (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، عدم التوازن بين الحياة والعمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)، والتي تبرز هذا التقييم، ويعزى إليها الموافقة على تقييم أفراد عينة الدراسة لأهمية هذه المحاور، وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعيارية والأهمية النسبية ومستوى التقييم، كما يلي:

1- عبء العمل:

الجدول (8) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (عبء العمل)

	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية Sig
لدي ثقة كبيرة في إمكانياتي وقدراتي داخل القناة	77	3.75	0.89	5.54	75	0.000
أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الأوقات	77	3.29	0.37	1.84	66	0.070
عند شعوري بالانزعاج أستطيع معرفة أسباب ذلك وتمييزها	77	3.64	0.30	4.65	73	0.000
أعرف لماذا تتقلب مشاعري وتتغير	77	3.71	0.81	4.80	74	0.000
أعرف ماذا أريد وما الذي يحقق لي الرضا والسعادة	77	3.74	1.22	5.33	75	0.000
الوعي بالذات والمشاعر الشخصية	**77**	**3.63**	**0.98**	**5.58**	**73**	**0.000**

يبين الجدول مستوى تقييم (عبء العمل) كأحد أبعاد (ضغوط العمل)، إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة عن كافة العبارات الخاصة بمستوى تقييم اعتماد (عبء العمل) قد بلغ (3.82) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (76%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.6) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي.

احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (عبء العمل) نجد عبارة (لا أتمكن من أخذ إجازات بسبب عبء العمل) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.10 وبانحراف معياري 0.90 و الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 82 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي ، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95 %.وفي المرتبة الثانية نجد (الوقت المخصص لإنجاز مهامي لا يمكنني من أدائها بشكل فعّال) بمستوى تقييم عالي ايضاً 76 % والمرتبة الثالثة عبارة (أشعر بالتعب والإرهاق بسبب ضغط المهام اليومية) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (بسبب ضغط عملي لا أجد حيزاً للاستمتاع بوقت الاستراحة) بدرجة عالية حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

2- غموض الدور:

الجدول (9) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (غموض الدور)

	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية Sig
هناك غياب في التنسيق بين الموظفين ومدرائهم	77	3.58	1.26	4.07	72	0.000
إجراءات العمل في القناة غير واضحة بشكل كافٍ	77	3.75	1.27	5.21	75	0.000
الوصف الوظيفي لكل مُسمى ووظيفة غير واضح	77	3.53	1.25	3.73	71	0.000
لا أعرف حدود صلاحياتي في موقعي حسب المسمى الوظيفي لي	77	4.06	0.99	9.43	81	0.000
في بداية عملي في القناة تم إطلاعي على توصيف وظيفتي لتوضيح دوري	77	3.83	1.14	6.40	77	0.000
غموض الدور	**77**	**3.80**	**0.93**	**7.13**	**76**	**0.000**

يبين الجدول مستوى تقييم (غموض الدور) كأحد أبعاد (ضغوط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (76%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالي حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.93) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي. ٍاحتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (عبء العمل) نجد عبارة (لا أعرف حدود صلاحياتي في موقعي حسب المسمى الوظيفي لي) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.01 وبانحراف معياري 0.99 و الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 81 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي ، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95 %.وفي المرتبة الثانية نجد (في بداية عملي في القناة تم اطلاعي على توصيف وظيفتي لتوضيح دوري) بمستوى تقييم عالي ايضاً 77 % والمرتبة الثالثة عبارة (إجراءات العمل في القناة غير واضحة بشكل كافٍ) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (الوصف الوظيفي لكل مُسمى ووظيفة غير واضح) بدرجة عالية حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

3- **صراع الدور:**

الجدول (10) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (صراع الدور)

	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية Sig
مسؤوليات عمل الموظفين متغيرة وغير ثابتة	77	3.83	0.97	7.56	77	0.000
يصدر رؤسائي في العمل أوامر متناقضة بعض الأحيان	77	4.21	0.77	13.82	84	0.000
يوجد صراع داخلي بين الموظفين بسبب عدم معرفة المطلوب منهم القيام به في عملهم	77	4.14	0.82	12.19	83	0.000
تتعارض حاجات الفرد في تحقيق الذات والاستقلالية مع متطلبات المنظمة	77	4.06	0.89	10.46	81	0.000

يطلب مني أحياناً أداء مهام ليست في الوصف الوظيفي لموقعي	77	4.22	0.85	12.56	84	0.000
تدخل الآخرين في علمي يفقدني السيطرة على أداء مهامي بشكل صحيح	77	4.38	0.73	16.63	88	0.000
صراع الدور	77	4.14	0.46	21.59	83	0.000

يبين الجدول مستوى تقييم (صراع الدور) كأحد أبعاد (ضغوط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.14) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (83%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.46) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي. احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (صراع الدور) نجد عبارة (تدخل الآخرين في علمي يفقدني السيطرة على أداء مهامي بشكل صحيح) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.38 وبانحراف معياري 0.73 و الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 88 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي ، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95 %.وفي المرتبة الثانية نجد (يطلب مني أحياناً أداء مهام ليست في الوصف الوظيفي لموقعي) بمستوى تقييم عالي ايضاً 84 % والمرتبة الثالثة عبارة (يوجد صراع داخلي بين الموظفين بسبب عدم معرفة المطلوب منهم القيام به في عملهم) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (مسؤوليات عمل الموظفين متغيرة وغير ثابتة) بدرجة عالية حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

4- بيئة العمل:

الجدول (11) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (بيئة العمل)

	العدد	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**T**	**الوزن النسبي %**	**الدلالة الإحصائية Sig**
لا تتوافر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامي في القناة	77	3.22	1.18	1.65	64	0.104
لاتهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحفاظ على السلامة	77	3.61	.880	4.76	72	0.000

أضطر إلى إيقاف عملي بسبب نقص في الإمكانات والاحتياجات الضرورية	77	3.57	1.01	4.99	71	0.000
المكان الذي أعمل فيه لا يتيح لي خصوصية جيدة	77	3.36	1.15	2.78	67	0.007
يسود بيئة عملنا الضوضاء والفوضى	77	3.42	1.21	3.02	68	0.003
تأثيث المكاتب وموقعها لا يناسب المهام المطلوبة مني	77	3.51	1.15	3.85	70	0.000
بيئة العمل	77	3.45	0.56	7.01	69	0.000

يبين الجدول مستوى تقييم (بيئة العمل) كأحد أبعاد (ضغوط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (69%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.56) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي. احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (بيئة العمل) نجد عبارة (تهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحفاظ على السلامة) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 3.61 وبانحراف معياري 0.88 و الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 72 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي ، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95 %.وفي المرتبة الثانية نجد (أضطر إلى إيقاف عملي بسبب نقص في الإمكانات والاحتياجات الضرورية) بمستوى تقييم عالية 71 % والمرتبة الثالثة عبارة (تأثيث المكاتب وموقعها لا يناسب المهام المطلوبة مني) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (لا تتوافر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامي في القناة) بدرجة وسط حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

5- علاقات العمل:

الجدول (13) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (علاقات العمل)

	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية Sig
أقع في صراع مع الزملاء في العمل	77	3.86	0.82	9.14	77	0.000
لا توجد روح الجماعة أو التعاون بين العمال	77	3.87	0.78	9.74	77	0.000
لا أستطيع الانسجام براحة مع الزملاء	77	4.06	0.57	16.40	81	0.000

العلاقات مع الزملاء يسيطر عليها التوتر والحذر	77	3.84	0.71	10.46	77	0.000
العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين غير مرنة	77	3.79	0.77	9.07	76	0.000
علاقات العمل	**77**	**3.89**	**0.53**	**14.70**	**78**	**0.000**

يبين الجدول مستوى تقييم (علاقات العمل) كأحد أبعاد (ضغوط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (78%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.53) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي. احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (علاقات العمل) نجد عبارة (لا أستطيع الانسجام براحة مع الزملاء) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.06 وبانحراف معياري 0.57 و الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 81 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي ، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95%.وفي المرتبة الثانية نجد (لا توجد روح الجماعة أو التعاون بين العمال) بمستوى تقييم عالي 77% والمرتبة الثالثة عبارة (أقع في صراع مع الزملاء في العمل) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين غير مرنة) بدرجة عالية حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

6- الهيكل التنظيمي:

الجدول (14) الدالات الإحصائية لمستوى تقييم (الهيكل التنظيمي)

	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية Sig
يوجد إجراءات رسمية كثيرة في الهيكل التنظيمي من قبل الإدارة	77	3.82	0.87	8.26	76	0.000
الواجبات المكلف بها أكبر من الصلاحيات الممنوحة لي	77	3.70	1.11	5.53	74	0.000
مركزية العمل تحد من قدرتي على الأداء	77	3.60	1.07	4.91	72	0.000
التنسيق بين العاملين ضعيف	77	3.65	1.16	4.93	73	0.000
التنسيق ونظام الاتصال بين رؤسائي ضعيف	77	4.08	0.51	18.66	82	0.000
الهيكل التنظيمي	**77**	**3.83**	**0.78**	**8.61**	**77**	**0.000**

يبين الجدول مستوى تقييم (الهيكل التنظيمي) كأحد أبعاد (ضغوط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، بوزن نسبي للتقييم (77%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.78) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي. احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (الهيكل التنظيمي) نجد عبارة (التنسيق ونظام الاتصال بين رؤسائي ضعيف) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.06 وبانحراف معياري 0.62 والوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخاصية 81% وهي قيمة تتجه نحو تقييم عالي، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، فالتقييم دال إحصائياً عند درجة ثقة 95 %.وفي المرتبة الثانية نجد (يوجد إجراءات رسمية كثيرة في الهيكل التنظيمي من قبل الإدارة) بمستوى تقييم عالي 76% والمرتبة الثالثة عبارة (الواجبات المكلف

بها أكبر من الصلاحيات الممنوحة لي) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد (مركزية العمل تحد من قدرتي على الأداء) بدرجة عالية حسب تقييم افراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

8/10- اختبار الفرضيات: تم اجراء اختبار One Sample T-test لمقارنة الفروق في التقييم مع درجة القياس وكانت النتائج التالية:

الجدول (15) الدالات الإحصائية لاختبار الفرضيات

One-Sample Test								
Test Value = 3								
Std.	Mean	95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
		Upper	Lower					
0.60	3.82	0.86	0.59	0.72	0.000	76	10.66	عبء العمل
0.93	3.80	0.96	0.54	0.75	0.000	76	7.13	غموض الدور
0.46	4.14	1.25	1.04	1.14	0.000	76	21.59	صراع الدور
0.56	3.45	0.58	0.32	0.45	0.000	76	7.01	بيئة العمل
0.53	3.89	1.01	0.77	0.89	0.000	76	14.70	علاقات العمل
0.78	3.83	0.95	0.59	0.77	0.000	76	8.61	الهيكل التنظيمي
0.39	**3.82**	**0.88**	**0.70**	**0.79**	**0.000**	**76**	**17.671**	ضغوط العمل

الفرضية الرئيسية:

لا توجد دلالة إحصائية لاتجاه تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لضغوط عملهم إلى مستوى عالي.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.82 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لاتجاه تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لضغوط عملهم، والتقييم بمستوى عالي).

الفرضيات الفرعية:

- توجد دلالة إحصائية لتقييم (صراع الدور) من وجهة نظر الإعلاميين بمستوى عالي في قناة سما.

يبين الجدول أن دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 4.14 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم صراع الدور من وجهة نظر الإعلاميين بمستوى عالي في قناة سما).

-توجد دلالة إحصائية لتقييم (غموض الدور) بمستوى عالي من وجهة نظر الإعلاميين في قناة سما.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.80 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم غموض الدور بمستوى عالي من وجهة نظر الإعلاميين في قناة سما).

- توجد دلالة إحصائية لتقييم (بيئة العمل) لدى الإعلاميين بأنها ضاغطة بمستوى متوسط حسب تقييمهم.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.45 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم بيئة العمل لدى الإعلاميين بأنها ضاغطة بمستوى متوسط حسب تقييمهم).

- توجد دلالة إحصائية لتقييم بعد (العلاقات الشخصية في العمل) تضغط بمستوى عالي.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.89 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم "العلاقات الشخصية في العمل" تضغط بمستوى عالي).

– توجد دلالة إحصائية لتقييم الإعلاميين في قناة سما لعبء العمل بمستوى كبير.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.82 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم الإعلاميين في قناة سما لعبء العمل بمستوى كبير).

– توجد دلالة إحصائية لتقييم (الهيكل التنظيمي) في قناة سما ضاغط بتقييم عالي.

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.83 وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم الهيكل التنظيمي في قناة سما ضاغط بتقييم عالي).

9/10– الفرضية الثانية – اختبار الفروق: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لعناصره (أبعاده)، وذلك حسب المتغيرات الديموغرافية المأخوذة في الدراسة (الجنس – عدد سنوات العمل – القسم).

حسب متغير الجنس: تم اجراء اختبار independent T-Test لمقارنة الفروق تبعا للجنس كما يلي:

الجدول (16) الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعا للجنس

الجنس		N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.
عبء العمل	انثى	30	3.55	0.68	1.450	75	0.151
	ذكر	47	3.28	0.87			
غموض الدور	انثى	30	3.65	0.90	0.858	75	0.394
	ذكر	47	3.44	1.12			
صراع الدور	انثى	30	4.04	0.51	0.112	75	0.911
	ذكر	47	4.02	0.55			
بيئة العمل	انثى	30	2.97	0.62	2.999	75	0.004
	ذكر	47	2.54	0.61			
علاقات العمل	انثى	30	4.00	0.53	2.137	75	0.036
	ذكر	47	3.69	0.69			
الهيكل التنظيمي	انثى	30	3.81	0.85	1.760	75	0.083
	ذكر	47	3.42	1.01			

يبين الجدول ان الدلالة المعنوية لاختبار الفروق Sig<0.005 وبالتالي نقبل الفرض البديل (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)، وذلك حسب المتغيرات الديموغرافية والفيرموغرافية المأخوذة في الدراسة (الجنس) وهي لصالح الذكور حيث يقيم الذكور ضغوط العمل في قناتهم بمستوى أقل من الإناث بكل أبعاده.

حسب متغير القسم: تم اجراء اختبار One way Anova لمقارنة الفروق تبعا للقسم كما يلي:

الجدول (17) الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعا للقسم

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
عبء العمل	Between Groups	5.755	5	1.151	.8533	0250.

	Within Groups	44.112	71	0.621		
	Total	49.867	76			
غموض الدور	Between Groups	22.160	5	4.432	5.271	0.000
	Within Groups	59.700	71	0.841		
	Total	81.861	76			
صراع الدور	Between Groups	4.911	5	0.982	4.193	0.002
	Within Groups	16.630	71	0.234		
	Total	21.540	76			
بيئة العمل	Between Groups	10.672	5	2.134	7.248	0.000
	Within Groups	20.906	71	0.294		
	Total	31.578	76			
علاقات العمل	Between Groups	6.159	5	1.232	3.433	0.008
	Within Groups	25.476	71	0.359		
	Total	31.635	76			
الهيكل التنظيمي	Between Groups	19.308	5	3.862	5.305	0.000
	Within Groups	51.680	71	0.728		
	Total	70.988	76			

يبين الجدول ان الدلالة المعنوية لاختبار الفروق Sig<0.005 وبالتالي نقبل الفرض البديل (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)، وذلك حسب المتغيرات (القسم) من حيث (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، علاقات العمل، الهيكل التنظيمي) من حيث الأقسام المراسلين والبرامج الثقافية بمستوى عالي.

7- **حسب عدد سنوات العمل:** تم اجراء اختبار One way Anova لمقارنة الفروق تبعا عدد سنوات العمل كما يلي:

الجدول (18) الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعا عدد سنوات العمل

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
عبء العمل	Between Groups	0.333	2	0.167	.2493	0020.
	Within Groups	49.534	74	0.669		
	Total	49.867	76			
غموض الدور	Between Groups	11.435	2	5.717	6.007	0.004
	Within Groups	70.426	74	0.952		
	Total	81.861	76			
صراع الدور	Between Groups	4.588	2	2.294	10.013	0.000
	Within Groups	16.953	74	0.229		
	Total	21.540	76			
بيئة العمل	Between Groups	22.996	2	11.498	99.146	0.000
	Within Groups	8.582	74	0.116		
	Total	31.578	76			
علاقات العمل	Between Groups	5.635	2	2.818	8.020	0.001
	Within Groups	26.000	74	0.351		
	Total	31.635	76			
الهيكل التنظيمي	Between Groups	4.181	2	2.090	.3153	0600.
	Within Groups	66.808	74	0.903		
	Total	70.988	76			

يبين الجدول ان الدلالة المعنوية لاختبار الفروق Sig<0.005 وبالتالي نقبل الفرض البديل (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل،

علاقات العمل، الهيكل التنظيمي)، وذلك حسب المتغيرات (القسم) من حيث كافة الأبعاد، وكلما زاد عدد سنوات عمل الموظف في القناة، أصبح تقييمه لواقع ضغوط العمل ضعيفاً (أي: كلما تقدم الموظف في عدد سنوات عمله تقبّل ضغوط العمل وتعايش معها أكثر ووجدها غير ضاغطة كثيراً).

10.نتائج البحث:

حسب نتائج التحليل الإحصائي، وبعد إجراء مقابلات شخصية مع عينة من الإعلاميين موضع الدراسة، أمكن التوصل إلى النتائج التالية:

1) توجد دلالة إحصائية لتقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية ضغوط عملهم إلى مستوى عالي، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى طبيعة العمل الإعلامي في التلفزيون، والتي تكون محاطة بكثير من الضغوط النفسية أو اللوجستية، أو حتى الهيكلية.

2) توجد دلالة إحصائية لتقييم صراع الدور من وجهة نظر الإعلاميين بمستوى عالي في قناة سما، ويمكن إرجاع ذلك إلى التنافس بين الزملاء في المهنة، ومحاولة إثبات القدرات، أو وقوع الإعلامي كصلة ربط بين عدة أقسام (المونتاج – الإنتاج – الإخراج – بين قسمه وقسم آخر ...)، إضافة إلى المهام التي تُطلب من المذيع مثلاً كالنزول إلى الشارع لعمل تقرير ميداني، ويتوقّع شيئاً في مسماه الوظيفي فلا يجده فعلاً.

3) توجد دلالة إحصائية لتقييم غموض الدور بمستوى عالي من وجهة نظر الإعلاميين في قناة سما، ويمكن تفسير ذلك –حسب رأي الإعلاميين الذين قابلناهم خلال إجراء البحث – إلى عدم إدراكهم وفهمهم الوافي للوصف الوظيفي لكل مُسمّى مهني (محرر Editor – بروديوسر Producer – مراسل أو مندوب – مذيع أو مقدم برامج ... إلخ)، أو تكليفهم أحياناً بمهام بعيدة عن مهامهم، وعدم معرفتهم أدوارهم في كيفية المشاركة واتخاذ القرارات.

4) توجد دلالة إحصائية لتقييم بيئة العمل لدى الإعلاميين بأنها ضاغطة بمستوى متوسط حسب تقييمهم، ويُعزى ذلك –حسب رأي معظمهم – إلى التجهيزات المكتبية والمعدات والتكنولوجيا المتوافرة والتقنيات المستخدمة، فالبعض يجدها مقبولة في مستوى صعوبة الاستخدام.

5) توجد دلالة إحصائية لتقييم العلاقات الشخصية في العمل بمستوى عالي من الضغط، ويمكن إرجاع الأمر إلى كثرة الأقسام في القناة الواحدة وبُعد محتوى برامجها ومضامينها، وغياب التواصل المباشر اليومي بين إعلاميها، إضافة إلى عبء العمل الكبير وضغوط الحياة التي لا تتيح التواصل الكبير.

6) توجد دلالة إحصائية لتقييم الإعلاميين في قناة سما لعبء العمل بمستوى كبير.

7) توجد دلالة إحصائية لتقييم الهيكل التنظيمي في قناة سما بأنه ضاغط بتقييم مرتفع، ويمكن تبرير ذلك بسبب الحذر الكبير والضبط والانتباه العالي للتفاصيل في الهيكل التنظيمي، وآلية الرقابة والتقييم.

8) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده وذلك حسب متغير (الجنس)، حيث يقيّم الذكور ضغوط العمل في قناتهم بمستوى أقل من الإناث – بكل أبعادها، ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة الذكور النفسية والجسدية والعاطفية قادرة على تحمل ضغط العمل أكثر من النساء.

9) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لأبعاده وذلك حسب متغير (القسم) من حيث كل أبعاده، وهنا نلاحظ أن الإعلاميين في أقسام المراسلين والبرامج الثقافية قيموا ضغوط عملهم بمستوى مرتفع، ويعود ذلك إلى اختلاف طبيعة العمل وعبئه والمهام بين الأقسام المختلفة.

10) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لعدد سنوات العمل من حيث الأبعاد المدروسة كافة، ولاحظنا أنه كلما زاد عدد سنوات عمل الإعلامي في القناة، أصبح تقييمه لواقع ضغوط العمل ضعيفاً، وتقبّلها وتعايش معها أكثر.

11. التوصيات:

الحرص على تقييم مستويات ضغوط العمل لدى العاملين الإعلاميين في التلفزيونات بشكل خاص، وفي باقي الوسائل والمؤسسات الإعلامية بشكل عام، ومحاولة التخفيف منها أو ضبطها، لما لها من دور هام في أداء الإعلاميين وراحتهم ضمن بيئة العمل من جهة، وفي حياتهم وتوازنهم من جهة ثانية، وذلك من خلال:

- السعي إلى دعم المرأة العاملة في الحقول الإعلامية لأنها أكثر تأثراً بضغوط العمل، وتوزيع أعباء العمل وكمياته وتقسيمه بشكل يراعي مقدرات كل موظف.
- توضيح الأدوار المطلوبة والمهام لكل مسمى وظيفي في حقل التلفزيون ببطاقات وصف وظيفي واضحة ودقيقة، والحرص على شرحها وإيضاحها في بداية عمل الموظف الجديد.
- إشراك الإعلاميين باتخاذ القرارات والتخطيط، وتعزيز آلية الاتصال والتواصل بين مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسات الإعلامية بحيث تسود المرونة والديناميكية، وتعزيز العلاقات بين الزملاء وآلية التواصل بينهم بنشاطات ترفيهية تخفف من آثار ضغوط عملهم.
- إجراء أبحاث تدرس ضغوط العمل بالنسبة للقائمين بالاتصال والإعلاميين بشكل عام، أو العاملين في المؤسسات الإعلامية والإدارات ورؤساء الأقسام، تبحث في تأثيراتها على أدائهم ومستوى تقييمهم، وسُبُل التخفيف منها، وعلاقتها بمعدل دوران عملهم، غياباتهم، المواطنة التنظيمية عندهم، مساراتهم المهنية ... إلخ، وغيرها.

معلومات التمويل :

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

12. المراجع:

أولاً – المراجع باللغة العربية:

1- أبو بكر، مصطفى. (2004). إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية.

2- تماسيني، منيرة. (2011). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في بلدية سيدي عمران. رسالة ماجستير: جامعة الوادي.

3- جودة، يحيى. (2003). مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير في الصحة العامة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

4- حسن، أحمد وإدريس. (2022). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي العاملين بمركز علاج الأورام سبها (Doctoral dissertation, جامعة سبها).

5- حسين، سحراء. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36.

6- الدوسي، مبارك. (2010). ضغوط العمل وعلاقاتها بالرضا الوظيفي لأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود. رسالة ماجستير: جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

7- زغدود، سهيل. (2016). التدريب الوظيفي للتقليل من ضغوط العمل. مجلة الاقتصاد الصناعي. العدد 11.

8- شفيق، شاطر. (2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

9- عبد الباقي، صلاح الدين. (1999). قضايا إدارية معاصرة. ط1، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.

10- عبد قلية، فاروق. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

11- عثمان، مريم. (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير: جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.

12- علوان، قاسم. (2009). إدارة الوقت: مفاهيم وعمليات وتطبيقات. دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

13- غالم، يمينه. (2017). ضغوط العمل وتأثيرها على الصحة النفسية للعامل. مجلة آفاق فكرية، العدد 5، سبتمبر.

14- القبلان، نجاح بنت قبلان (2004). مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مطبوعات مكتب الملك فؤاد الوطنية.

15- قوادري، فضيلة وحضري، دليلة. (2021). تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردي – دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل بالشلف. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد (24) العدد (01)، جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف: الجزائر.

16- قيراط، لمياء وريحان، عبد الحميد. (2016). أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة بولاية جيجل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23، الجزائر، مارس.

17- كعبان، جمال. (2017). ضغوط العمل وأثرها على القيادة الإدارية لدى رؤساء المجالس الشعبية البلدية بولاية جيجل. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12، العدد 1، ديسمبر.

18- م. عمار جبار كاظم العبودي. (2022). تأثير ضغوط العمل على التسرب الوظيفي للموارد البشرية دراسة استطلاعية في وزارة التجارة الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية في العراق–بغداد. Enterprenuership Journal for Finance and Bussiness, 3(2), 147-159.

19- محمد، لطفي. (1996). نحو إطار شامل لمتغير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها. مكتبة مديولي، القاهرة.

20- محمود، معين وصرة، عيا وآخرون. (2008). ادارة الصراع والأزمات وضغوط العمل. الطبعة الأولى، دار النشر والتوزيع، الأردن، ص: 106

21- المغربي، محمود. (2016). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية في قطاع البنوك العاملة في المسيلة. رسالة ماجستير: جامعة محمد بوضياف.

22- موسى، إبراهيم. (2015). أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 1، العدد 81.

23- الهيجان، عبد الرحمان. (1998). ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة الضغوط، مصادرها ونائجها وكيفية إدارتها. معهد الإدارة العامة، الرياض.

ثانياً – المراجع باللغة الأجنبية:

1- Cantrell, R., Talamadupula, K., Schermerhorn, P., Benton, J., Kambhampati, S., & Scheutz, M. (2012, March). Tell me when and why to do it! Run-time planner model updates via natural language instruction. In Proceedings of the seventh annual ACM/IEEE international conference on Human-Robot Interaction (pp. 471-478).

2- E.M. Gibson, et.al (1982). Organization: Behavior, structure process, plcino, Texas. Business publications Ine, p151.

3- Muyidi, A., Zhang, Y. B., & Gist-Mackey, A. (2022). The Influence of Gender Discrimination, Supervisor Support, and Government Support on Saudi Female Journalists' Job Stress and Satisfaction. Management Communication Quarterly, 08933189221103623.

4- Ogundare, E. A. (2022). the Mediating Effect of Job Stress on the Relationship between Work-Related Dimensions and Career Commitment among Academic Staff in Nigerian Universities. International Journal of Accounting and Business Management, FTMS Global College, Cyberjaya.

5- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. 2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 7(3), 100214.

6- Ruble, M. J., Cole, J. D., Weiss, S. S., Clayton, R., & Weiss, L. (2022). The relationship between pharmacist emotional intelligence, occupational stress, job performance, and psychological affective well-being. Journal of the American Pharmacists Association, 62(1), 120-124.

7- Surrett, T. (2022). Don't Teachers Only Work from 8–3? The Role of Gender, Working Hours, Consequences of Teacher Workload and Related Job Stress on Job Satisfaction and Intent to Exit Teaching (Doctoral dissertation, State University of New York at Buffalo).

8- Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. Journal of health organization and management.

9- Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. Social Behavior and Personality: an international journal, 39(1), 21-31.

10-Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. Procedia-Social and behavioral sciences, 75, 518-524.

11-Yuan, X. (2022, June). Job Stress and Job Satisfaction of Employees in Family-Owned Businesses in Beijing China. In 2022 8th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2022) (pp. 1958-1969). Atlantis Press.

12-Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. Social Psychology of Education, 1-28.

فهرس المحتويات

1.الدراسات السابقة:.....2
2 أهمية البحث وتميزه عن الدراسات السابقة:.....5
3.مشكلة الدراسة:.....5
4 متغيرات الدراسة:.....6
5 فرضيات البحث:.....6
6 أهداف البحث:.....6
7 منهج البحث:.....6
8.الإطار النظري للبحث:.....6
9.القسم العملي:.....8
10 نتائج البحث:.....20
11.التوصيات:.....21
12.المراجع:.....22