

أثر أبعاد الذكاء العاطفي في ضغوط العمل (دراسة حالة قناة سما الفضائية السورية)

وحيد مصطفى سباغ¹، أ. د. سامر حسين المصطفى²

1. طالب دكتوراه، المعهد العالي للتنمية الإدارية - جامعة دمشق، قسم إدارة الموارد البشرية

Ward.Sabbagh@damascusuniversity.edu.sy

2. أستاذ في قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد - جامعة دمشق، إدارة التسويق

samer.mustafa@damascusuniversity.edu.sy

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي على ضغوط العمل للعاملين الإقليميين في قناة سما الفضائية كأ نموذج للقنوات التلفزيونية السورية من وجهة نظر الإقليميين، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فصنّمت استبانة وزعت على عينة من الإقليميين في القناة مؤلفة من 82 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإقليميين في قناة سما الفضائية لأبعاد الذكاء العاطفي لديهم وضغوط عملهم وذلك حسب عدد سنوات الخبرة في العمل، وحسب الجنس، والقسم الذي يعملون فيه، كذلك وجود علاقة سلبية بين أبعاد الذكاء العاطفي للإقليميين في قناة سما وتقييم ضغوط العمل، وكانت الأبعاد (إدارة مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، المهارات الاجتماعية والتواصل) هي الأكثر تأثيراً.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، ضغوط العمل، قناة سما الفضائية، تلفزيون، إقليميين.

تاريخ الإيداع: 2024/2/23

تاريخ النشر: 2024/3/20



حقوق النشر: جامعة دمشق

- سورية، يحتفظ المؤلفون

بحقوق النشر بموجب

CC BY-NC-SA

The Impact of the Dimensions of Emotional intelligence on work stress "a case study of the Syrian Sama satellite channel"

Wahid Moustafa Sabbagh¹

Samer Housain Almoustafa²

1. PhD student, Higher Institute for Administrative Development - Damascus University, Department of HRM

Ward.Sabbagh@damascusuniversity.edu.sy

2. Professor in the Department of Business Administration, Faculty of Economics - Damascus University, Marketing Management

samer.mustafa@damascusuniversity.edu.sy

Abstract

This study aimed to identify the impact of emotional intelligence on the work stress of media workers at Sama Satellite Channel as a model for Syrian TV channels from the point of view of media professionals. To achieve the goal of the study, the descriptive and analytical approach was relied upon. A questionnaire was designed and distributed to a sample of media professionals in the channel, consisting of 82 items. The study reached a set of results, most notably the presence of statistically significant differences in the evaluation of media workers at Sama Satellite Channel regarding the dimensions of their emotional intelligence and the pressures of their work, according to the number of years of work experience, according to gender, and the department in which they work, as well as the presence of a negative relationship between the dimensions of The emotional intelligence of Sama TV media professionals and the assessment of work stress, and the dimensions (managing others' feelings, managing and controlling one's own feelings, social skills and communication) were the most influential.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Stress, Sama Tv Channel, Television, Media Professionals.

Received: 23/2/2024

Accepted: 20/3/2024



Copyright: Damascus University-Syria

The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

المقدمة Introduction:

تتصف بيئات الأعمال بالتغير المستمر والديناميكية، وتكثر فيها الصراعات والضغوطات بمختلف أنواعها، الأمر الذي يؤثر على الفرد العامل من جوانب نفسية وجسدية وفكرية، وفي عصرٍ تتسارع فيه الأحداث والمهام، تكون ردود الأفعال والاستجابات تجاه هذه الضغوطات متفاوتة، فالبعض يميل إلى البذل والمثابرة بشكل أكبر بغية مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف، والآخر تقوده هذه الضغوط إلى البطء والإحباط، ما ينعكس سلباً على الإنتاج.

وهنا يبرز مفهوم الذكاء العاطفي EI الذي يعتبر حديثاً نسبياً في مجال إدارة الأعمال مقارنة مع مفاهيم أخرى، وتحديدًا ضمن نطاق السلوك التنظيمي، لأنه من الممكن أن يفسر تقبل الفرد العامل للضغوط التي يتعرض إليها، ويوضح آلية ردود الأفعال المتباينة بين الموظفين، ولما له من آثار إيجابية على الأداء داخل المنظمات.

وبالنظر إلى مفهومي الذكاء العاطفي وضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية (وتحديدًا التلفزيونية)، يمكن أن نلمس مستوى عاليًا من ضغوط العمل لدى العاملين الإعلاميين، نظرًا لعامل الوقت المحدود، والبحث عن سبق الصُحفي، كما احتدام المنافسة بين وسائل الإعلام في العصر الحديث، وبين زملاء العمل، إضافةً إلى الضغوط النفسية للمذيعين الذين هم على تماس مباشر مع الجماهير المستهدفة، عندها تزداد الأهمية في تقييم الإعلاميين لضغوط عملهم وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً فيها، وأن يتمتعوا بقدر جيد من التحكم بالذات والانفعالات وترجمتها بشكل مناسب، وتحييد المشاعر عن الأداء للتمتع بالقدر المطلوب من المهنية والموضوعية الصحفية في صوغ الأخبار ونقلها، وتفسير وترجمة مشاعر الآخرين من رؤساء وزملاء، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء النهائي.

وفي هذا السياق، حاولت هذه الدراسة قياس تأثير أبعاد الذكاء العاطفي على تقييم ضغوط العمل لدى العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية كنموذج للقنوات التلفزيونية في الجمهورية العربية السورية.

الدراسات المرجعية Literature Review:

استند الباحث إلى دراسات سابقة عديدة تناولت متغيرات البحث وأبعاده، وانطلق منها، فنذكر دراستي (اللبان وأحمد، 2021)، حيث هدفت الأولى إلى التعرف على تأثير العوامل الداخلية الضاغطة 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 إحصائية 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.

والدراسة الثانية كانت في وكالة الأنباء الأردنية (بترا)، وهدفت إلى التعرف على العوامل الخارجية الضاغطة في الأداء المهني للصحفيين متبعة نفس المنهج والأداة في الدراسة السابقة، وتوصلت إلى أن العوامل السياسية هي الأكثر ضغطاً، تليها القوانين والتشريعات الإعلامية المتبعة في المملكة الأردنية الهاشمية، ونجد هنا أن الباحث في الدراستين تناول الإشكالية والأداء فيهما من جانب المضمون الإعلامي الصحفي (الرسالة الاتصالية)، وليس من جانب إداري تنظيمي، ما يميز دراستنا الحالية عنهما.

لاحظ الباحث ندرة الدراسات الأخرى التي تتناول متغيرات بحثه (الذكاء العاطفي، أو ضغوط العمل)، أو حتى علاقة الذكاء العاطفي مع ضغوط العمل تحديداً في بيئة المؤسسات الإعلامية (على الرغم من كثرة عددها في بيئات عمل أخرى)، فارتكز على الدراسات التي تناولت المتغيرات والأبعاد وإن كانت في بيئات بعيدة عن الإعلام.

فعلى سبيل المثال دراسة (لطرش، 2021) التي درست العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل للأساتذة الجامعيين في الجزائر باستخدام الاستبانة وبرنامج AMOS لتحليل بيانات عينة تألفت من 315 مفردة من الأساتذة الجامعيين، وتوصلت إلى العلاقة السلبية للذكاء العاطفي في ضغوط العمل، كما وافقت هذه النتيجة نتائج دراسة (برياس، 2023) التي هدفت إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل في مؤسسة سوناريك في ولاية ميله بالجزائر، وطبقت على 240 مفردة من خلال الاستبيان، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل للعاملين، ودراسة (Al Kadi, 2023) التي تناولت أثر الذكاء العاطفي على السلوك التنظيمي مع وجود ضغوط العمل كمتغير وسيط، وطبقت في وسط الممرضات في لبنان على 365 ممرضة خلال فترة جائحة كورونا، وأبرزت في نتائجها الوساطة الجزئية السلبية لضغوط العمل لدى مهارات الذكاء الانفعالي.

ودراسة (Uzair & Bhaumik, 2023) تقصّت تأثير الذكاء العاطفي وضغوط العمل على أداء المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وطبقت على 180 مفردة من خلال الاستبانة، واستخدم برنامج AMOS لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج دوراً إيجابياً للذكاء العاطفي في الأداء، وعلاقة إيجابية (لكن غير هامة كما وصفها باحث الدراسة) بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. كذلك دراسة (Singh, 2023) تناولت أثر الذكاء العاطفي على ضغوط العمل في مجتمع العلماء في الهند، وطبقت على عينة من علماء CSIR تألفت من 130 مفردة، واتبعت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى علاقة سلبية بين المتغيرين، مع وجود فروق في تقييم أفراد العينة حسب الجنس.

أما دراسة (الفراج، 2016)، فقد هدفت إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية، وطبقت على عينة من 181 مبحوثاً في مستشفيات التعليم العالي في مدينة دمشق، واستخدمت الاستبانة كأداة لها، وتوصلت إلى أن عوامل (الجنس، نوع العمل، طبيعة العمل، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) تلعب دوراً هاماً في مستوى الضغوط التي يتعرض لها العاملون في المشافي الجامعية في دمشق، وأن العلاقة سلبية بين المستوى الكلي لأداء الفرد ومستوى الضغوط الناجمة عن أبعاد (صراع الدور، متطلبات وعبء العمل).

التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تتفق دراستنا مع الدراسات المرجعية السابقة في الهدف (دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل)، لكن الفجوة البحثية تظهر من أن أياً من الدراسات لم تُطبق في بيئة عمل إعلامية سورية (خاصة التلفزيونية)، ولم نجد منها ما تناول الإعلامي (الذي يعتبر الذكاء العاطفي عندهم مفهوماً حساساً بناءً على طبيعة عملهم وظروفها)، واستخدم الباحثون في معظم الدراسات منهج البحث الوصفي والأسلوب التحليلي، كما أن ما طُبّق منها في بيئة مشابهة للبيئة الإعلامية لم يدرس العلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة في هذا البحث، ولم يُحدد الأبعاد الأكثر تأثيراً، الأمر الذي يُعطي بحثنا الأصالة من حيث نموذج الدراسة، مكان التطبيق ودراسة العلاقات.

مشكلة البحث:

تتبع مشكلة الدراسة من الحاجة لمعرفة اتجاه الإعلاميين - وخاصة في القنوات التلفزيونية - نحو تقييم ضغوط عملهم وتقبلهم إياها، ومعرفة أثر أبعاد الذكاء العاطفي في كل ذلك، حيث رغم أنهم يعملون تحت نفس الضغوط والعوامل في بيئة عملهم، إلا أن أداءهم واستجاباتهم تتفاوت تبعاً لفروقاتهم الفردية التي قد يعود معظمها إلى طريقة تقبلهم هذه الضغوط وتعاملهم معها، ويعرض البحث إشكاليته في معرض الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما اتجاه العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية نحو ذكائهم العاطفي بأبعاده المختلفة وضغوط عملهم؟
2. ما أثر تمتع الإعلاميين في التلفزيونات بالذكاء العاطفي في تقبل ضغوط العمل؟
3. كيف تؤثر أبعاد الذكاء العاطفي المختلفة موضع الدراسة على تقييم الإعلاميين لضغوط العمل في مؤسستهم؟

أهداف البحث:

1. دراسة أثر أبعاد الذكاء العاطفي للإعلاميين على تقييمهم ضغوط عملهم في قناة سما الفضائية كنموذج عن المؤسسات الإعلامية التلفزيونية.
2. معرفة الأبعاد الأكثر تأثيراً للذكاء العاطفي في ضغوط العمل من وجهة نظر الإعلاميين.
3. دراسة الفروق في استجابات الإعلاميين فيما يتعلق بالجنس وعدد سنوات العمل والقسم الذي يعملون فيه.
4. تقديم اقتراحات وتوصيات من شأنها تعزيز مستوى الذكاء العاطفي لدى الإعلاميين في قناة سما والتعامل مع ضغوط العمل، وتعميم النتائج على باقي القنوات التلفزيونية.

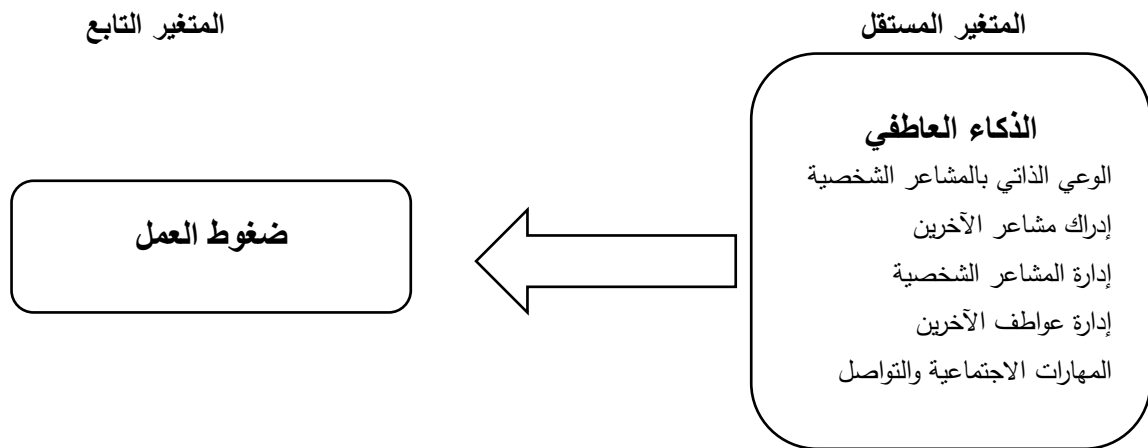
أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية المشكلة التي يتناولها، وضرورة التعمق في السلوكيات التنظيمية والإدارية للعاملين الإعلاميين في المؤسسات المرئية وغيرها فيما يتعلق بضغوط عملهم وتعاملهم معها وفق فروقاتهم التي تتعلق بذكائهم العاطفي، وتنبؤ المشكلة من خلال بعدين هما:

1. الأهمية العلمية: كنه يتناول موضوعاً إدارياً أساسياً متعلقاً بالسلوك التنظيمي وظروف العمل، وتحديد الذكاء العاطفي للإعلاميين، وانعكاس ذلك على إنتاجيتهم وأدائهم في مؤسساتهم، وتعاملهم مع ضغوط عملهم، ويضيف إلى المكتبة العربية في مجاله وعنوانه.
2. الأهمية العملية: من خلال إظهار أثر الذكاء العاطفي للإعلاميين وأبعاده المدروسة في ضغوط عملهم وتقييمها، ولا سيما في مؤسسات الإعلام المرئي التلفزيونية التي تُعد الأكثر متابعة بين الوسائل المختلفة، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في ذلك.

نموذج البحث:

يمكن أن نجسد نموذج الدراسة ومتغيراتها وفق الشكل الآتي:



نموذج الدراسة (من إعداد الباحث)

فرضيات البحث:

يمكن أن نتناول في بحثنا الفرضيات التالية:

- (a) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل) على ضغوط العمل.
- (b) توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم أبعاد الذكاء العاطفي للإعلاميين وفق متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة والعمل، القسم الذي يعمل فيه الإعلامي).
- (c) توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم ضغوط العمل للإعلاميين وفق متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة والعمل، القسم الذي يعمل فيه الإعلامي).

الإطار النظري للبحث:

إن التفاصيل الكامنة خلف مفاهيم وأبعاد الذكاء العاطفي وضغوط العمل كثيرة جداً، لذا سنحاول أن نورد في هذا القسم ما يهمنا من منها باختصار كأبرز التعاريف والعناصر بحيث تخدم البحث وتغنيه.

أولاً- الذكاء العاطفي:**1. مفهوم الذكاء العاطفي وتعريفه:**

استناداً إلى تعريف عديدة أوردها كل من "هرثمان" كما جاء في (حامد، 2010، 112)، (جولمان، 2008، 359)، (Mayer & Salovey, 2016, 290)، و"Bar-On"، (حلوم، 2020، 347)، يمكن صياغة التعريف التالي للذكاء العاطفي: (هو قدرة الفرد على معرفة عواطفه وتفسيرها، والاعتماد على المهارات والكفاءات التي تمكنه من إدارتها، وفهم مشاعر الآخرين وتقويمها، وخلق الحافز والمثابرة، وتكوين العلاقات الاجتماعية والتواصل مع الآخرين، وتوجيه تفكير الفرد وأفعاله بعد معالجة المعلومات العاطفية بغية النجاح في تحقيق الأهداف).

2. أهمية الذكاء العاطفي للفرد والمنظمة (أحمد، 2002، 53)، (Michinov, 2020)، و (Miao, Humphrey & Qian, 2018):

- (a) يساعد على التنبؤ بالنجاح المهني، ويسهم في زيادة الفاعلية وتحقيق الأهداف، والنجاح في العلاقات المهنية بين فرق العمل والزملاء، ويرفع مستوى التعامل مع الزبائن وجماهير المنظمة.
- (b) يزيد الذكاء العاطفي من روح التعاون، ويعزز شعور المواطنة التنظيمي.
- (c) يحقق مستوى جيد من الصحة النفسية والجسدية للموظف.

3. أبعاد ونماذج قياس الذكاء العاطفي:

بالعودة إلى دراسات (عباس، 2023)، (برياس، 2023)، و (Uzair & Bhaumik, 2023)، ونماذج عديدة للذكاء العاطفي، كنموذج (Mayer & Salovey)، يمكن ذكر الأبعاد التالية التي سننتمدها في هذه الدراسة: (المصدر، 2008، 632)

- (a) الوعي بالذات: وتعني معرفة الفرد لمشاعره وعواطفه والتقييم الدقيق لها.
- (b) إدارة الذات والانفعالات: بشكل يساعد الفرد على تحقيق أهدافه، والقدرة على تأجيل إشباع الحاجات واستخدامها.
- (c) تحفيز الذات وخلق الدافعية: أي خلق الرغبة والحماس من أجل تحقيق الأهداف باستمرار.
- (d) معرفة مشاعر الآخرين: وتفسير احتياجاتهم النفسية والتعاطف معهم، وإدارة انفعالات الغير وتفريغ السلبية منها.
- (e) المهارات الاجتماعية والتواصل الفعال: قراءة وإدارة انفعالات الآخرين، وإظهار الحب والاهتمام، وبناء الثقة والعمل ضمن فريق.

ثانياً - ضغوط العمل:

1. مفهوم ضغوط العمل وتعريفها:

بالرجوع إلى عدة أبحاث تناولت مفهوم ضغوط العمل (المغربي، 2016، 71)، (زغدود، 2016، ص: 68)، (Singh, 2023)، يمكن صياغة التعريف التالي له: (ضغوط العمل مجموعة من العوامل البيئية، الوظيفية والفريدة التي يتعرض لها الفرد العامل في مؤسسته، والتي من الممكن أن تؤثر عليه بشكل سلبي من النواحي النفسية أو السلوكية أو الجسدية، ما ينعكس على أدائه سلباً أو إيجاباً).

2. مصادر وأبعاد ضغوط العمل:

حسب دراسات عديدة (Schermerhorn, 2012, 36)، (موسى، 2015، 139)، (قيراط وريحان، 2016، 145) تم تصنيف أبعاد ضغوط العمل ومصادرها إلى:

- عبء العمل: أن يُطلب من العامل الكثير من المهام، والإرهاق الناجم عن العامل الزائد مع مراعاة ضغط الوقت.
- غموض الدور: عدم معرفة ما يُطلب من الموظف القيام به، أو ضبابية المهام الموكلة إليه وكيفية أدائها وفق المعايير.
- صراع الدور: أن يشعر الفرد أنه لا يستطيع تلبية التوقعات لأدائه، والإرباك الحاصل من تعدد نطاقات الإشراف عليه، والصراعات بين الأقسام والمسميات المختلفة.
- بيئة العمل المزعجة: كفرش المكاتب غير المريح، والضوضاء، والتدخلات الشخصية، والملوثات المادية والبصرية.
- علاقات العمل والمشاكل الشخصية: تتمثل بالعلاقات السيئة وصعوبة التواصل والتعامل مع الزملاء.

3. أنواع ضغوط العمل في المنظمات:

يمكن تصنيف ضغوط العمل إلى أنواع عديدة وفق ما يلي: (تماسيني، 2011)

- حسب مصدرها وبيئتها: (المادية - الاجتماعية - الداخلية الشخصية للفرد).
- حسب شدتها: (بسيطة - متوسطة - مضاعفة).
- حسب أثرها: صنف العديد من الباحثين ضغوط العمل إلى (جيدة نافعة ترفع الأداء، وسلبية تعيق الأداء).

4. النتائج السلبية والإيجابية لضغوط العمل: (كعبان، 2017)

يمكن تلخيص الآثار السلبية لضغوط العمل في:

- الأرق، الاكتئاب والعدوانية، الأمراض الجسدية والنفسية والشعور بالضيق عند الموظف.
- تزيد ضغوط العمل التكاليف المادية وتعيق تحقيق الأهداف المرجوة، كما أنها تزيد من معدلات التغيب والتأخر وعدم الرضا الوظيفي، وصعوبة اتخاذ القرارات الجيدة.

وعلى إهمال كثير من الدراسات لأهميتها وشأنها، إلا أن باحثين آخرين أوردوا نقاطاً إيجابية للضغوط ضمن مستوى مقبول، أهمها: (التحفيز على العمل وزيادة الجدية في الأداء بغية إثبات الذات، وتنمية المهارات الفردية سعياً لحل المشكلات القادمة ومواجهة التحديات، وتعزيز التنافس البناء وروح التحدي).

ثالثاً- العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل:

حسب كثير من الدراسات التي تناولت علاقة هذين المفهومين ببعضهما (لطرش، 2021)، (Singh, 2023)، وجد العديد منها علاقة سلبية بين أبعاد الذكاء العاطفي وتقبل ضغوط العمل والتعامل معها، وأكدت أنه كلما ارتفعت مقدرات الفرد في إدراكه عواطفه وتحكمه بها، وتمتع بمهارات التواصل الفعال وأساليب التعاطف، مع خلق الدافعية والحماس في بيئة العمال، زادت قدرته على التأقلم مع ضغوط عمله ومهامه، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على أدائه وتحقيقه أهداف منظمته.

الدراسة العملية:

يتناول هذا القسم وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي اتبعت لتحقيق هدف البحث، حيث تم تحديد ووصف لمنهجية البحث المستخدمة، ومجتمع الدراسة، وعينتها، ووصف لأداة القياس والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها وثباتها وكيفية تطبيقها على أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى الوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات إحصائياً.

منهج البحث:

تمّ الاعتماد في إنجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وهو أحد أشكال التحليلي والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميّاً عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة حولها، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.. (ملحم، 2000، 370)، وذلك 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.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية، حيث بلغ عددهم (87)، وتم توزيع الاستبانات عليهم بشكل إلكتروني، ومن ثم تمّت عملية إعادة هذه الاستبانات وتفرغها في برنامج Microsoft Excel، وأصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (82) استبانة.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: دراسة العلاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي للإعلاميين وضغوط العمل عند أفراد عينة البحث.
- الحدود البشرية: الإعلاميون في قناة سما الفضائية (حددنا الإعلاميين دون غيرهم من العاملين لخدمة أهداف البحث بدقة).
- الحدود المكانية: قناة سما الفضائية (كنموذج رائد للقنوات التلفزيونية الفضائية في الجمهورية العربية السورية).
- الحدود الزمانية: من 2024/02/10 إلى 2024/02/17.

أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات:

تم الاستفادة من المراجع والدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، بالإضافة إلى استشارة الأستاذ المشرف على البحث من أجل تحديد أبعاد الاستبيان وفقراته. وتم تحديد المحاور الرئيسة التي شملها الاستبيان، والفقرات التي تقع ضمن كل بُعد، وبناءً على ذلك؛ تمّ تصميم الاستبيان في صورته الأولية ومن ثمّ عرضه على الأستاذ المشرف لتقديم

النصائح والتعديلات التي يراها ضرورية لصحته، وفي ضوء ما أشار إليه المشرف تم تعديل بعض فقرات الاستبيان من حذف وإضافة حتى خرج الاستبيان في صورته النهائية، وتم اعتماده لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الجدول (1) تقسيمات بنود الاستبيان

عدد العبارات	محاور استبيان	عدد المحاور	محاور استبيان الإعلاميين
5	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية	5	الذكاء العاطفي
5	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها		
5	إدراك مشاعر الآخرين		
5	إدارة مشاعر الآخرين		
5	المهارات الاجتماعية والتواصل		
10	ضغوط العمل		

المصدر: من إعداد الباحث.

أدوات التحليل الإحصائي:

بعد أن تم تبويب البيانات الخاصة بكل استبيان من الاستبيانات وإدخالها إلى الحاسب، تم استخدام برنامج SPSS إصدار (24)، والاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات:

- 1 الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الممثلة بعبارات الاستبيان والتوزيعات التكرارية النسبية.
- 2 معامل الثبات (Cronbach's Alpha): الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه.
- 3 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 4 اختبار العبارات والابعاد باستعمال T-test.
- 5 اختبار الفرضيات عبر اختبار الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد الأثر واتجاهه.

وقام الباحث بالدراسة الإحصائية لعبارات ومحاور الدراسة والإجابة على التساؤلات بعد تحديد درجة القياس لآراء عينة الدراسة.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

□ الثبات (معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient)

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي يقيسها وتتراوح قيمته ما بين (0 - 1) وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) فأكثر وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح؛ كلما ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحيته للاستخدام وكانت النتائج للاستبانة كالآتي:

الجدول (2) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور استبيان	عدد المحاور	محاور استبيان الإعلاميين
0.857	5	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية	5	الذكاء العاطفي
0.805	5	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها		
0.827	5	إدراك مشاعر الآخرين		
0.872	5	إدارة مشاعر الآخرين		
0.881	5	المهارات الاجتماعية والتواصل		
0.923	5	ضغوط العمل		

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

بناءً على ما سبق (كافة المحاور أكثر من 60%) يمكن القول أن الاستبانات تتمتع بالثبات والمصدقية، ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

وفيما يلي عرض لسمات أفراد عينة الإعلاميين في قناة سما:

الجدول (3) توزع العينة حسب السمات الديموغرافية والعملية لأفراد العينة

القسم	الجنس		عدد سنوات العمل		
	ذكر	أنثى	أقل من سنتين	بين (2-5) سنة	أكثر من 5 سنوات
الثقافة	7	16	11	7	5
السياسة	4	7	5	3	3
الأخبار	7	11	8	6	4
الاقتصاد	3	3	2	1	3
الرياضة	4	2	1	1	4
المراسلين	8	10	5	7	6
المجموع	33	49	32	25	25

المصدر: من إعداد الباحث.

الدراسة التحليلية الوصفية للأبعاد:

1- اختبارات أبعاد المتغير المستقل/ الذكاء العاطفي/

لمعرفة مستوى اعتماد وتقييم الذكاء العاطفي في قناة سما من خلال الأبعاد (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل)، فقد تم قياس هذه الأبعاد من خلال مجموعة من العبارات تبرز هذا التقييم والاعتماد وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى الأهمية كما يلي:

الجدول (4) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى الوعي بالذات والمشاعر الشخصية

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	74	5.18	0.84	3.70	لدي ثقة كبيرة في إمكانياتي وقدراتي داخل القناة
0.092	65	1.71	0.78	3.26	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الأوقات
0.000	72	4.55	0.89	3.61	عند شعوري بالانزعاج أستطيع معرفة أسباب ذلك وتمييزها
0.000	74	4.67	0.98	3.68	أعرف لماذا تتقلب مشاعري وتتغير
0.000	74	5.30	0.68	3.72	أعرف ماذا أريد وما الذي يحقق لي الرضا والسعادة
0.000	72	5.30	0.88	3.59	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) كأحد محاور (الذكاء العاطفي) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة عالية (موافق) وبمتوسط حسابي 3.59، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (72%) والذي يقابل مستوى تقييم الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بمستوى عالٍ، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.88) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عالٍ وأفراد العينة تعتبر أن الوعي بالذات والمشاعر الشخصية متوفر بدرجة عالية لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم الوعي بالذات والمشاعر الشخصية العبارة (أعرف ماذا أريد وما الذي يحقق لي الرضا والسعادة) متوسط الاجابات عليها (3.72) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (74 %) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (عالي) دال احصائياً يليها العبارة (لدي ثقة كبيرة في إمكانياتي وقدراتي داخل القناة) ذات تقييم عالي حيث درجة التقييم 74 % دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (أعرف لماذا تتقلب مشاعري وتتغير) بوزن نسبي 74 % تقييم عالي ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الأوقات) بمستوى تقييم وسط 65 % دال احصائياً.

الجدول (5) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	78	5.81	1.39	3.89	أستطيع التحكم بانفعالاتي عند حدوث ظرف استثنائي
0.000	79	6.86	1.26	3.95	عند حدوث ظرف استثنائي مفاجئ أسيطر على نفسي وألتزم بمهامي وأداء واجباتي
0.000	74	5.42	1.16	3.70	أستخدم مشاعري الإيجابية (كالفرح والفكاهة) والسلبية (كالغضب والاستياء)
0.000	76	6.17	1.16	3.79	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي
0.000	76	6.23	1.17	3.80	عندما يتقلب مزاجي أستطيع رؤية فرص وحلول جديدة
0.000	77	8.12	0.92	3.83	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) كأحد محاور (الذكاء العاطفي) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة عالية (موافق) وبمتوسط حسابي 3.83، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (77%) والذي يقابل مستوى تقييم إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها بمستوى عالٍ، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60 %) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.92) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عالٍ وأفراد العينة تعتبر أن إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها متوفر بدرجة عالية لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها العبارة (عند حدوث ظرف استثنائي مفاجئ أسيطر على نفسي وألتزم بمهامي وأداء واجباتي) متوسط الاجابات عليها (3.95) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (79 %) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (عالي) دال احصائياً يليها العبارة (أستطيع التحكم بانفعالاتي عند حدوث ظرف استثنائي) ذات تقييم عالي حيث درجة التقييم 78 % دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي) بوزن نسبي 76 % تقييم عالي ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (أستخدم مشاعري الإيجابية (كالفرح والفكاهة) والسلبية (كالغضب والاستياء)) بمستوى تقييم عالي 74 % دال احصائياً.

الجدول (6) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى إدراك مشاعر الآخرين

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	75	5.95	1.15	3.76	لدي القدرة على فهم مشاعر زملائي من تعابير وجوههم ونبرات أصواتهم
0.000	73	4.24	1.41	3.66	عندما يحاول أحدهم إخباري عن شعوره بموقف معين، أستطيع الشعور بإحساسه
0.000	76	6.24	1.13	3.78	لدي حساسية للاحتياجات العاطفية للآخرين
0.000	74	4.94	1.27	3.70	أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها
0.000	74	4.71	1.31	3.68	من السهل علي معرفة سبب الشعور الذي يشعر به الآخرون
0.000	74	6.68	0.97	3.71	إدراك مشاعر الآخرين

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (إدراك مشاعر الآخرين) كأحد محاور (الذكاء العاطفي) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة عالية (موافق) وبمتوسط حسابي 3.71، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (74%) والذي يقابل مستوى تقييم إدراك مشاعر الآخرين بمستوى عالٍ، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.97) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عالٍ وأفراد العينة تعتبر أن إدراك مشاعر الآخرين متوفر بدرجة عالية لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم إدراك مشاعر الآخرين العبارة (لدي حساسية للاحتياجات العاطفية للآخرين) متوسط الاجابات عليها (3.78) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (76%) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (عالي) دال احصائياً يليها العبارة (لدي القدرة على فهم مشاعر زملائي من تعابير وجوههم ونبرات أصواتهم) ذات تقييم عالي حيث درجة التقييم 75% دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها) بوزن نسبي 74% تقييم عالي ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (عندما يحاول أحدهم إخباري عن شعوره بموقف معين، أستطيع الشعور بإحساسه) بمستوى تقييم عالي 73% دال احصائياً.

الجدول (7) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى إدارة مشاعر الآخرين

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	73	3.97	.500	3.66	أستطيع مساعدة الآخرين في تفريغ غضبهم وانفعالاتهم
0.000	73	4.13	.420	3.65	تفاعلي مع زملائي يشعرون بالراحة والسعادة
0.000	75	5.17	1.30	3.74	أساعد الآخرين بتحسين مزاجهم عندما يشعرون بالإحباط
0.000	75	5.19	1.28	3.73	يلجأ زملائي إلي للحديث عن مشاعرهم ويأخذون بنصائحي
0.004	69	2.94	.390	3.45	أثني على أداء الآخرين وأحفزهم للتعطاء والإنجاز
0.000	73	5.22	28.0	3.65	إدارة مشاعر الآخرين

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (إدارة مشاعر الآخرين) كأحد محاور (الذكاء العاطفي) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة عالية (موافق) وبمتوسط حسابي 3.65، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (73%) والذي يقابل مستوى تقييم إدراك عبء العمل بمستوى منخفض، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60%) وبلغت قيمة الانحراف

المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.82) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم منخفض وأفراد العينة تعتبر أن إدارة مشاعر الآخرين متوفر بدرجة عالية لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم إدارة مشاعر الآخرين العبارة (أساعد الآخرين بتحسين مزاجهم عندما يشعرون بالإحباط) متوسط الاجابات عليها (3.74) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (75 %) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (عالية) دال احصائياً يليها العبارة (يلجأ زملائي إلي للحديث عن مشاعرهم ويأخذون بنصائحي) ذات تقييم عالي حيث درجة التقييم 75 % دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (تفاعلي مع زملائي يشعروهم بالراحة والسعادة) بوزن نسبي 73 % تقييم عالي ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (أنتي على أداء الآخرين وأحفزهم للتعطاء والإنجاز) بمستوى تقييم عالي 69 % دال إحصائياً.

الجدول (8) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى المهارات الاجتماعية والتواصل

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	78	6.16	1.29	3.88	أستطيع التحدث مع الغرباء بسهولة
0.000	74	5.04	1.27	3.71	أسعى إلى استئناف علاقتي الودية مع زملائي عند حدوث سوء تفاهم
0.000	75	5.00	.320	3.73	أستطيع مد جسور التواصل وفتح الأحاديث مع الآخرين بسهولة
0.000	74	5.06	.290	3.72	أعتبر نفسي كائناً اجتماعياً أستطيع الاندماج والتأقلم بسرعة
0.000	73	4.38	.360	3.66	أقدم نفسي للمجتمع بطريقة تترك انطباعاً جيداً عند الآخرين
0.000	75	5.86	42.0	3.74	المهارات الاجتماعية والتواصل

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (المهارات الاجتماعية والتواصل) كأحد محاور (الذكاء العاطفي) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة عالية (موافق) وبمتوسط حسابي 2.26، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (45%) والذي يقابل مستوى تقييم المهارات الاجتماعية والتواصل بمستوى عالي، وهي أدنى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60 %) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.24) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عالي وأفراد العينة تعتبر أن المهارات الاجتماعية والتواصل متوفر بدرجة عالية لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم المهارات الاجتماعية والتواصل العبارة (أستطيع التحدث مع الغرباء بسهولة) متوسط الاجابات عليها (3.88) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (78 %) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (عالية) دال احصائياً يليها العبارة (أستطيع مد جسور التواصل وفتح الأحاديث مع الآخرين بسهولة) ذات تقييم عالي حيث درجة التقييم 75 % دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (أعتبر نفسي كائناً اجتماعياً أستطيع الاندماج والتأقلم بسرعة) بوزن نسبي 74 % تقييم عالي ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (أقدم نفسي للمجتمع بطريقة تترك انطباعاً جيداً عند الآخرين) بمستوى تقييم عالي 73 % دال إحصائياً.

اختبارات المتغير التابع (ضغوط العمل):

لمعرفة مستوى اعتماد وتقييم ضغوط العمل في قناة سما من خلال مجموعة من العبارات تبرز هذا التقييم والاعتماد، وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاهمية كما يلي:

الجدول (9) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى ضغوط العمل

Sig.	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	44	-5.76	1.23	2.22	يتم تكليفنا بمهام متعددة لأدائها في نفس الوقت
0.000	41	-7.81	1.07	2.07	لا أتمكن من أخذ إجازات بسبب عبء العمل
0.000	48	-4.06	1.33	2.40	هناك غياب في التنسيق بين الموظفين ومدرائهم
0.000	43	-6.76	1.13	2.16	إجراءات العمل في القناة غير واضحة بشكل كافٍ
0.000	46	-4.79	0.34	2.29	مسؤوليات عمل الموظفين متغيرة وغير ثابتة
0.000	46	-5.06	1.29	2.28	يصدر رؤسائي في العمل أوامر متناقضة بعض الأحيان
0.000	47	-4.38	1.36	2.34	لا تتوفر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامي في القناة
0.004	51	-2.94	0.39	2.55	تهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحفاظ على السلامة
0.000	42	-6.16	0.29	2.12	أقع في صراع مع الزملاء في العمل
0.000	47	-3.97	0.50	2.34	لا توجد روح الجماعة أو التعاون بين العمال
0.000	46	-6.51	0.88	2.28	ضغوط العمل

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين الجدول تقييم (ضغوط العمل) حسب آراء الإعلاميين في قناة سما، جاءت بدرجة منخفضة (غير موافق) وبمتوسط حسابي 2.28، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (46%) والذي يقابل مستوى تقييم صراع الدور بمستوى منخفض، وهي أدنى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.88) فقط، وهذا ما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم منخفض وأفراد العينة تعتبر أن ضغوط العمل متوفر بدرجة منخفضة لدى الإعلاميين في القناة.

احتلت المراتب الأولى في تقييم ضغوط العمل العبارة (تهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحفاظ على السلامة) متوسط الاجابات عليها (2.55) و أن الوزن النسبي للإجابات هو (51%) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) وتقييم درجة العبارة كأحد عبارات الوعي بالذات والمشاعر الشخصية بدرجة (منخفضة) دال احصائياً يليها العبارة (هناك غياب في التنسيق بين الموظفين ومدرائهم) ذات تقييم منخفض حيث درجة التقييم 48% دال احصائياً وفي المرتبة الثالثة نجد (لا تتوفر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامي في القناة) بوزن نسبي 47% تقييم منخفض ايضاً، بينما العبارات الأخيرة فكانت عبارة (لا أتمكن من أخذ إجازات بسبب عبء العمل) بمستوى تقييم منخفض 41% دال احصائياً.

الفرضية الرئيسية:

PH1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل) على ضغوط العمل.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

PH1.1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) على ضغوط العمل. تم إجراء الانحدار الخطي لمستوى تأثير (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) كمتغير مستقل على ضغوط العمل.

الجدول (10) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	267.811	0.767	0.770	.877 ^a	1
a. Predictors: (Constant), الوعي بالذات والمشاعر الشخصية					

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 87.7% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 77.0% مما يعني أن المتغير المستقل (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) استطاع أن يفسر 77% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية F=267 ومعنوية الدلالة الحسائية (Sig=0.000) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (11) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل المستقل (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية)، والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	27.243		0.198	5.404	(Constant)
0.000	-16.365	-0.877	0.053	-0.870	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) له تأثير ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية sig<0.05 وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

$$\text{(الوعي بالذات) (-0.87) + 5.40 = ضغوط العمل}$$

تظهر المعادلة أن الأبعاد (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) تأثر بشكل سلبي على ضغوط العمل أي انه كلما زاد تقييم هذه الأبعاد انخفض ضغوط العمل لدى الإعلاميين. ونقبل الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) على ضغوط العمل.

PH1.2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها)، على ضغوط العمل

الجدول (12) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	112.751	0.580	0.585	.765 ^a	1

a. Predictors: (Constant), إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 76.2% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 58.1% مما يعني أن المتغير المستقل (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) استطاع أن يفسر 58% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=112$ و معنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (13) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل المستقل (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	17.710		0.309	5.464	(Constant)
0.000	-10.618	-0.765	0.078	-0.833	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (إدارة مشاعر) لها تأثير ذا دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig<0.05$ وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

$$\text{إدارة المشاعر} = 5.46 + (-0.83) \text{ ضغوط العمل}$$

تظهر المعادلة أن الأبعاد إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها تأثر بشكل سلبي على ضغوط العمل أي انه كلما زاد تقييم هذه البعد انخفض ضغوط العمل لدى الإعلاميين. ونقبل الفرض البديل: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) على ضغوط العمل.

PH1.3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدراك مشاعر الآخرين) على ضغوط العمل

الجدول (14) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (إدراك مشاعر الآخرين) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	202.042	0.713	0.716	.846 ^a	1

a. Predictors: (Constant), إدراك مشاعر الآخرين

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 84.6% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 71.6% مما يعني أن المتغير المستقل (إدراك مشاعر الآخرين) استطاع أن يفسر 71.6% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=202$ و معنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (15) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل (إدراك مشاعر الآخرين) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	23.381		0.237	5.536	(Constant)	1
0.000	-14.214	-0.846	0.062	-0.877	إدراك مشاعر الآخرين	

a. Dependent Variable: ضغوط العمل

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (إدراك مشاعر الآخرين) لها تأثير ذا دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

$$\text{(إدراك مشاعر الآخرين)} = 5.53 + (-0.87) \text{ ضغوط العمل}$$

تظهر المعادلة أن إدراك مشاعر الآخرين تأثر بشكل سلبي على غموض الدور أي انه كلما زاد تقييم البعد انخفض ضغوط العمل لدى الإعلاميين. ونقبل الفرض البديل: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) على ضغوط العمل.

PH4.1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدارة مشاعر الآخرين) على ضغوط العمل

الجدول (16) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (إدارة مشاعر الآخرين) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	581	0.878	0.879	0.938 ^a	1

a. Predictors: (Constant), إدارة مشاعر الآخرين

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 93% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 87% مما يعني أن المتغير المستقل (إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها) استطاع أن يفسر 87% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=581$ و معنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (17) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل (إدارة مشاعر الآخرين) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0.000	40.245		0.133	5.337	(Constant)
0.000	-24.120	-0.938	0.035	-0.839	إدارة مشاعر الآخرين

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (إدارة مشاعر الآخرين) لها تأثير ذا دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

$$\text{(إدارة المشاعر)} = 5.33 + (-0.83) \text{ ضغوط العمل}$$

تظهر المعادلة أن إدارة مشاعر الآخرين تأثر بشكل سلبي على غموض الدور أي انه كلما زاد تقييم هذه إدارة مشاعر الآخرين انخفض ضغوط العمل لدى الإعلاميين. ونقبل الفرض البديل: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (إدارة مشاعر الآخرين) على ضغوط العمل.

PH5.1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (المهارات الاجتماعية والتواصل) على ضغوط العمل

الجدول (18) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (المهارات الاجتماعية والتواصل) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	367.595	0.819	0.821	.906 ^a

a. Predictors: (Constant), المهارات الاجتماعية والتواصل

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 90.6% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 82.1% مما يعني أن المتغير المستقل (المهارات الاجتماعية والتواصل) استطاع أن يفسر 82% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=367$ و معنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (19) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل (المهارات الاجتماعية والتواصل) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0.000	32.389		0.162	5.254	(Constant)
0.000	-19.173	-0.906	0.042	-0.796	المهارات الاجتماعية والتواصل

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (المهارات الاجتماعية والتواصل) لها تأثير ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

(المهارات الاجتماعية والتواصل) (-0.79) + 5.25 = ضغوط العمل

تظهر المعادلة أن المهارات الاجتماعية والتواصل تأثر بشكل سلبي على غموض الدور أي انه كلما زاد تقييم المهارات الاجتماعية والتواصل انخفض ضغوط العمل لدى الإعلاميين. ونقبل الفرض البديل: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (المهارات الاجتماعية والتواصل) على ضغوط العمل.

الفرضية الرئيسية:

PH1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي من حيث (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل) على ضغوط العمل. يمكن استنتاج العلاقة الرياضية التي تمثل النموذج الأول من خلال قيم β Beta وذلك بإجراء الانحدار الخطي المتعدد لمستوى تأثير الأبعاد (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل) كمتغيرات مستقلة على ضغوط العمل.

الجدول (20) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (الذكاء العاطفي) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	324.353	0.772	0.774	0.881	1
a. Predictors: (Constant), المهارات الاجتماعية والتواصل، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة مشاعر الآخرين					

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 88% لدينا مقياس معامل التفسير والذي قيمته تقريبا 77% مما يعني أن المتغير المستقل الكلي (الذكاء العاطفي) استطاع أن يفسر 77% من التغيرات الحاصلة في التابع (ضغوط العمل) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية $F=324$ ومعنوية الدلالة الحسابية (Sig=0.000) وهي اصغر من المعنوية الدلالة القياسية $\text{sig}=0.05$. مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (21) الدالات الاحصائية لمعادلة التأثير المستقل المستقل (الذكاء العاطفي) والتابع (ضغوط العمل)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	54.794		0.108	5.925	(Constant)
0.096	-1.684	-0.097	0.057	-0.096	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية
0.298	-1.049	-0.055	0.057	-0.060	إدراك مشاعر الآخرين
0.015	-2.485	-0.152	0.063	-0.158	إدارة مشاعر الآخرين
0.000	-5.180	-0.348	0.060	-0.311	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها
0.000	-9.701	-0.412	0.037	-0.362	المهارات الاجتماعية والتواصل
a. Dependent Variable: ضغوط العمل					

المصدر: من إعداد الباحث وفق مستخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول نجد أن العوامل (إدارة مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، المهارات الاجتماعية والتواصل) لها تأثير ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ وتكون معادلة الانحدار المقدرة هي:

$$\text{(المهارات الاجتماعية والتواصل)} (-0.36) + \text{(إدارة مشاعر الآخرين)} (-0.31) + \text{(إدراك مشاعر الآخرين)} (-0.15) + 5.92 = \text{ضغوط العمل}$$

تظهر المعادلة أن الأبعاد (إدارة مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، المهارات الاجتماعية والتواصل) هي الأكثر تأثيراً بشكل سلبي على ضغوط العمل، أي أنه كلما زاد تقييم هذه الأبعاد انخفض مستوى ضغوط العمل لدى الإعلاميين.

دراسة الفروق:

(d) حسب سنوات الخبرة:

توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم أبعاد الذكاء العاطفي، وضغوط العمل حسب سنوات الخبرة. تم إجراء اختبار ONE WAY ANOVA لمقارنة الفروق تبعاً لسنوات الخبرة.

الجدول (22) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للخبرة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.155	1.908	1.912	2	3.825	Between Groups	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية
		1.002	79	79.171	Within Groups	
			81	82.996	Total	
0.001	8.261	5.955	2	11.911	Between Groups	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها
		0.721	79	56.950	Within Groups	
			81	68.861	Total	
0.013	4.569	3.940	2	7.879	Between Groups	إدراك مشاعر الآخرين
		0.862	79	68.123	Within Groups	
			81	76.002	Total	
0.031	3.627	4.286	2	8.573	Between Groups	إدارة مشاعر الآخرين
		1.182	79	93.371	Within Groups	
			81	101.944	Total	
0.024	3.916	4.773	2	9.545	Between Groups	المهارات الاجتماعية والتواصل
		1.219	79	96.270	Within Groups	
			81	105.815	Total	
0.017	4.305	4.009	2	8.019	Between Groups	ضغوط العمل
		0.931	79	73.582	Within Groups	
			81	81.600	Total	

المصدر: من إعداد الباحث وفق تحليل ONE WAY ANOVA ومخرجات برنامج SPSS.

من حيث تقييم أبعاد (الذكاء العاطفي) من حيث بعد (الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) أن دالة الاختبار $SIG=0.155$ أكبر من 0.05 ولا يوجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم الوعي بالذات والمشاعر الشخصية تبعاً لسنوات الخبرة.

ومن حيث (إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل) أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 ويوجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل تبعاً لسنوات الخبرة.

من حيث (ضغوط العمل) نجد أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 وبالتالي يوجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم (ضغوط العمل) تبعاً لسنوات الخبرة.

e) الفروق تبعاً للقسم الذي يعمل فيه الإعلامي:

توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم أبعاد الذكاء العاطفي، وضغوط العمل حسب القسم الذي يعمل فيه الإعلامي. تم إجراء اختبار ONE WAY ANOVA لمقارنة الفروق تبعاً للقسم.

الجدول (23) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للقسم

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.003	3.959	3.430	5	17.152	Between Groups	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية
		0.866	76	65.844	Within Groups	
			81	82.996	Total	
0.000	5.760	3.785	5	18.925	Between Groups	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها
		0.657	76	49.936	Within Groups	
			81	68.861	Total	
0.002	4.309	3.357	5	16.787	Between Groups	إدراك مشاعر الآخرين
		0.779	76	59.215	Within Groups	
			81	76.002	Total	
0.000	5.209	5.204	5	26.018	Between Groups	إدارة مشاعر الآخرين
		0.999	76	75.926	Within Groups	
			81	101.944	Total	
0.000	6.193	6.127	5	30.633	Between Groups	المهارات الاجتماعية والتواصل
		0.989	76	75.182	Within Groups	
			81	105.815	Total	
0.000	5.786	4.499	5	22.497	Between Groups	ضغوط العمل
		0.778	76	59.103	Within Groups	
			81	81.600	Total	

المصدر: من إعداد الباحث وفق تحليل ONE WAY ANOVA ومخرجات برنامج SPSS.

ومن حيث (إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل، الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 ويوجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل والوعي بالذات والمشاعر الشخصية تبعاً للقسم.

من حيث (ضغوط العمل) نجد أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم (ضغوط العمل) تبعاً للقسم الذي يعمل فيه الإعلامي.

(f) الفروق تبعاً للجنس:

توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم أبعاد الذكاء العاطفي، وضغوط العمل حسب الجنس. تم إجراء اختبار **independent t test** لمقارنة الفروق تبعاً للجنس.

الجدول (24) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للجنس

sig	df	t	Std. Deviation	Mean	N	الجنس	
0.000	80	-4.01	1.10	3.09	33	ذكر	الوعي بالذات والمشاعر الشخصية
		2	0.79	3.93	49	أنثى	
0.000	80	-4.47	0.93	3.33	33	ذكر	إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها
		4	0.76	4.16	49	أنثى	
0.000	80	-4.11	0.99	3.22	33	ذكر	إدراك مشاعر الآخرين
		6	0.81	4.04	49	أنثى	
0.000	80	-4.60	1.22	3.02	33	ذكر	إدارة مشاعر الآخرين
		7	0.83	4.07	49	أنثى	
0.001	80	-3.58	1.38	3.22	33	ذكر	المهارات الاجتماعية والتواصل
		3	0.79	4.09	49	أنثى	
0.000	80	4.657	1.09	2.84	33	ذكر	ضغوط العمل
			0.74	1.90	49	أنثى	

المصدر: من إعداد الباحث وفق اختبار **Independent t Test** ومخرجات برنامج SPSS.

ومن حيث (إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل، الوعي بالذات والمشاعر الشخصية) أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 ويوجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل والوعي بالذات والمشاعر الشخصية تبعاً للجنس

من حيث (ضغوط العمل) نجد أن دالة الاختبار أصغر من 0.05 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم (ضغوط العمل) تبعاً للجنس.

نتائج البحث:

1. توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، إدارة مشاعر الآخرين، المهارات الاجتماعية والتواصل تبعاً لسنوات الخبرة للإعلامي، والقسم الذي يعمل فيه، وجنسه.
2. توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقييم (ضغوط العمل) تبعاً لسنوات خبرة الإعلامي، وجنسه، والقسم الذي يعمل فيه.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد الذكاء العاطفي من حيث (المهارات الاجتماعية والتواصل، إدراك مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، الوعي بالذات والمشاعر الشخصية، إدارة مشاعر الآخرين) على ضغوط العمل، حيث أن هذا الأثر في اتجاه سلبي، حيث تقوم أبعاد الذكاء العاطفي بتخفيف ضغوط العمل لدى العاملين الإعلاميين موضع الدراسة.
4. إن إدارة مشاعر الآخرين، إدارة المشاعر الذاتية والتحكم بها، المهارات الاجتماعية والتواصل هي الأكثر تأثيراً بشكل سلبي على ضغوط العمل، وقامت بتخفيفها، أي أنه كلما زاد تقييم هذه الأبعاد انخفض مستوى ضغوط العمل لدى الإعلاميين.

التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بمستوى الذكاء العاطفي للعاملين الإعلاميين في المؤسسات التلفزيونية وتنميته لما له من أثر ملموس على مستوى تقييم ضغوط العمل في بيئاتهم وتقبلها.
- إجراء دورات تدريبية للإعلاميين فيما يتعلق بمهارات العمل ضمن فرق، وتعزيز روح التعاون والتعبير عن الذات ما يؤدي إلى رفع التواصل الفعال.
- تحسين بيئة العمل الإعلامية في المؤسسات التلفزيونية، وتوضيح الأدوار وتوزيع المهام، ما يسهم في تخفيف مستوى ضغوط العمل.
- القيام بدراسات أكثر عمقاً انطلاقاً من دراستنا تتناول أبعاداً أخرى للذكاء العاطفي أو ضغوط العمل يمكن أن تؤثر على الأداء المهني والوظيفي للإعلاميين.

معلومات التمويل :

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

المراجع References

1. المغربي، محمود. (2016). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في قطاع البنوك العاملة في المسيلة. رسالة ماجستير: جامعة محمد بوضياف.
2. أحمد، مذكر سليم. (2002). الوضع الراهن في بحوث الذكاء. الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
3. برباس، رجاء (2023). أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين، Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA.
4. تماسيني، منيرة. (2011). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في بلدية سيدي عمران. رسالة ماجستير: جامعة الوادي.
5. حامد، سمير عادل وحسون، شفاء. (2010). الذكاء الشعوري وعلاقته بنمط القيادة التحويلية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية. بغداد: مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83.
6. حلوم، سهير. (2020). العلاقة بين تقدير الذات والذكاء الانفعالي والاحترق النفسي لدى عينة من موظفي كلية التربية في جامعة تشرين. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 36(2).
7. زغدود، سهيل. (2016). التدريب الوظيفي للتقليل من ضغوط العمل. مجلة الاقتصاد الصناعي. العدد 11.
8. المصدر، عبد العظيم. (2008). الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 16(1).
9. عباس، رنا (2023). علاقة التفكير الناقد بمستويات الذكاء الوجداني لدى طلبة معلم الصف دراسة ميدانية في كلية التربية بجامعة تشرين. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 39(4).
10. الفراج، أسامة. (2016). ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية: دراسة تطبيقية باستخدام تقنية تحليل (الأهمية - الأداء). *Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series*, 38(4).
11. 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.
12. 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.
13. اللبان، شريف وأحمد، عامر (2021). العوامل الخارجية المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة الأنباء الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، 3، 253 - 283.
14. لطرش، محمد. (2021). دور الذكاء العاطفي في التخفيف من ضغوط العمل، *Journal of Economics & Finance*, 7(2) (2437-0630).
15. اللبان، شريف وأحمد، عامر (2021). العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة الأنباء اللبنانية. مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، 6، 201 - 230.
16. ملحم، سامي محمد (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، الأردن: عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
17. موسى، إبراهيم. (2015). أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 1، العدد 81.

المراجع الأجنبية:

1. Al Kadi, S. S., Beydoun, A. R., & Ali, A. A. (2023). NURSES' EMOTIONAL INTELLIGENCE, BEHAVIOR AND THE MEDIATING ROLE OF JOB STRESS IN LEBANON. BAU Journal-Society, Culture and Human Behavior, 4(2), 10.
2. BarOn & Parker, JDA (Eds.), (2000) The handbook of emotional intelligence, New York: Jossey-Bass.
3. John D. Mayer, David R. Caruso, Peter Salovey. (2016) The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates, Office of the President and Department of Psychology, Yale University, USA Emotion Review, Vol. 8, No. 4 (October) 290–300.
4. Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. Journal of World Business, June, 53, 463-474.
5. Michinov, E., & Michinov, N. (2020). When emotional intelligence predicts team performance: Further validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile. Current Psychology, 1-14.
6. Singh, P. (2023). A study of emotional intelligence and work stress among Indian scientist community: implications for personal, social, academic, and workplace. International Journal of Management Concepts and Philosophy, 16(4), 380-399.
7. Uzair, Z., & Bhaumik, A. (2023). The Relationship between Teachers' Emotional Intelligence, Job Stress on Job Performance in Higher Education Institutions in the United Arab Emirates During the COVID-19 Pandemic. SAR Journal (2619-9955), 6(1).
8. 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.
9. Abbas, Rana (2023). Critical Thinking and its Relationship with Levels of Emotional Intelligence of Class-Teacher Students A Field Study at Education Faculty in Tishreen University. Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences, 39(4)
10. Haloum, Suhair. (2020). The Relation between Self_ Esteem, Emotional Intelligence and Burn out in A sample of Employees from Education Faculty at Tishreen University. Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences, 36(2)..