

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

وحيد سباغ سامر المصطفى

### المُلْخَّص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى ضغوط العمل في قناة سما الفضائية كأنموذج لقنوات التلفزيونية السورية من وجهاً نظر الإعلاميين، ومستوى تأثير كل بعد فيه، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فصُممت استبانة وزُرعت 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 مستوى 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 علاقتها مع أدائهم ومهنتهم.

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

تاريخ الإيداع: 2022/10/26

تاريخ الشر: 2022/11/29



حقوق النشر: جامعة دمشق - سوريا،

يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر

موجب CC BY-NC-SA

## 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.

Received: 26/10/2022

Accepted: 29/11/2022



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

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.

## المقدمة:

تتميز بيئة العمل بالغير المستمر والдинاميكية التي قد تسبب في حالة من عدم الاستقرار، وتكثر فيها الصراعات والضغوطات بمختلف الأنواع، ما يؤثر على الفرد من النواحي النفسية والاجتماعية والجسدية، ويعني العمال من ضغوط ربما تفوق على قدراتهم التكيفية في بعض المراحل، وتصبح هاجساً مورقاً لهم. إن ردود الأفعال والاستجابات تجاه الضغوط متباينة ومتغيرة، فمن العمال من تدفعه هذه الضغوط إلى البذل والمثابرة بشكل أكبر في الأداء لتحقيق الأهداف المنشودة (يعمل بجهة أكثر تحت الضغط)، والبعض الآخر تقودهم هذه الضغوط نحو الإحباط واليأس والتخاذل، ما يتسبب في تراجع الأداء المهني وانخفاض المروءة.

وإذا نظرنا إلى مفهوم ضغوط العمل Work Pressures أو Work Stress في القطاع الإعلامي، خاصة في الإعلام المرئي، نجد أنه يحمل طابعاً من الخصوصية، نظراً لضغط العمل الكبيرة التي يواجهها الإعلامي، كضغط الوقت، والبحث عن السبق الصحفي، احتدام المنافسة بين وسائل الإعلام الحديثة من جهة، وبين زملاء العمل من جهة أخرى، والضغط النفسي خاصة لمذيعي التلفزيونات والإذاعات الذين هم على تواصل مباشر مع الجماهير وعدسات الكاميرا، أضف إلى ذلك صراع الأدوار وغموضها في بعض المواقف، وأعباء العمل الملقاة على أكتافهم، والهيكل التنظيمية المعتمدة.

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

## 1. الدراسات السابقة:

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

### ١- دراسة (Rafique, Hou, Chdhery, Waheed, Zia & Chan, 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ضغوط العمل الوابائية (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 إيجاباً على WB للموظفين، مما يلغى العلاقة السلبية بين ضغوط العمل و WB الموجودة في الدراسات السابقة. علاوة على ذلك، وجدت هذه الدراسة تأثيراً إيجابياً ل TL و KNS على WB، ويقوم KNS أيضاً بإدارة العلاقة بين PJS و WB إثناء التوسط جزئياً في العلاقة بين TL و WB.

### ٢- دراسة (حسن وإدريس، 2022)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> حسن، أحمد، وإدريس، هاجر. (2022). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز علاج الأورام سوها (جامعة سوها).

## **تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى**

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، وزوّعاً استبيان لغرض الدراسة على عينة تألفت من 100 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين ضغوط العمل بأبعاده (عُبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، والأجور والمكافآت، وعِلَاقَاتِ العمل) والأداء الوظيفي، وأن ضغوط العمل مرتفعة فيما يتعلق بأبعاد (عُبء العمل، صراع الدور، والهيكل التنظيمي).

### **٣- دراسة (Ogundare, 2022)**

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقات بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي، والأبعاد المتعلقة بالعمل من روتين العمل، وضوح الدور، والدعم الاجتماعي، عُبء العمل وفرص الترقية، وأخذت الدور الوسيط لضغط 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 لضغط العمل على العلاقة بين الأبعاد المتعلقة بالعمل والالتزام الوظيفي.

### **٤- دراسة (Yuan, 2022)**

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

### **٥- دراسة (بوزراغ وبسمة، 2021)**

بحث الدراسة في أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق - ميمية - 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 التسويق - ميمية - ، حيث كانت الأداة الرئيسية لجمع البيانات استماراً استبيان وزُرعت على عينة من أساتذة المعهد، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لتحليل الإجابات، تم التوصل إلى مجموعة من

<sup>٣</sup> 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.

<sup>٤</sup> 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.

<sup>٥</sup> حميدة، بوزراغ وخرياش، 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- دراسة (أحمد واللبن، 2021)<sup>6</sup>

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل الداخلية الضاغطة (المبادئ 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- دراسة (عزيم، 2020)<sup>7</sup>

هدفت الدراسة إلى قياس تحمل الضيق لدى موظفي هيئة الإعلام والاتصالات، والتعرف على دلالة الفروق بين الجنس والاختصاص العلمي والอายุ 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 إلى 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 والإثاث ولصالح الإناث.

8/1- دراسة (العشري، 2016)<sup>8</sup>

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل المهنية للعاملين الإعلاميين في الصحف الإلكترونية المصرية في الاحتراق النفسي والأداء المهني، معتمدة المنهج المحسبي بتحقيقه 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، وقادست أبعاد الاحتراق النفسي وضغط العمل (الشعور بمحظوية 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 متواضع من الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاث (الإجهاد الانفعالي - الإحساس بعدم الإنسانية - الشعور بتبني الإنجاز الشخصي)، وأن للضغط المهنية دوراً هاماً في الاحتراق النفسي لدى الصحفيين.

9/1- دراسة (بابا، 2015)<sup>9</sup>

<sup>6</sup> أحمد، ع. خ. م.، عامر خالد محمد، اللبناني، & 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.

<sup>7</sup> عزيم، أحمد. (2020). تحمل الضيق لدى موظفي هيئة الاعلام والاتصالات في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين. كلية العلوم الاسلامية، 1(63).

<sup>8</sup> 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)، 218-169.

<sup>9</sup> عبد الحميد عبد القادر بابا، أ.، & 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.

هدف الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين، وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، فضلاً 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 سلباً على مستوى أداء الموظفين.

١٠/١ دراسة (Yozgat, 2013)

أجريت هذه الدراسة على 424 من موظفي القطاع العام في إسطنبول بهدف دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي باعتبار النكاء العاطفي متغيراً 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 أجريت 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 لتعزيز نتائج البحث، لأن تُجرى الدراسة في نفس القطاعات في مدن تركية أخرى، أو في أقلheim متعددة ومختلفة.

## 2. أهمية البحث و تعميمه عن الدراسات السابقة:

تظهر أهمية البحث من الناحية العلمية بكونه يتناول موضوعاً إدارياً أساسياً متعلقاً بظروف العمل، وبينه ومتناهه، 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 فتعكس أهمية البحث وتنبيه بإظهار أهمية تقييم أبعاد ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية، ولاسيما 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 لضغط 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.

### ٣. مشكلة الدراسة:

أُجريت دراسةً استطلاعية على عينة من الإعلاميين في المؤسسات الإعلامية في دمشق، خاصةً القنوات التلفزيونية، وبشكلٍ خاص في قناة سما الفضائية، وسئلَ أفراد هذه العينة العشوائية عدة أسئلة مسحية من دراسات سابقة تهدف للتعرف على تقييمهم لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم الإعلامية، ومدى تعرضهم للضغط المؤثرة على أدائهم، ومعرفتهم بأدوارهم في العمل وتوصيفهم الوظيفي، ومقدار أعباء مهامهم، وضغوط الأدوار وبيئة العمل المادية ... فتوّلت الآراء وتباينت الإجابات حول ذلك، حيث وجد البعض أن معظم هذه الأمور الضاغطة في العمل مقبولة بالنسبة له، في حين وجدها البعض الآخر ضاغطةً بشكل كبير وسلبي على أدائه وتقليل مهامه وممارسته الفعلية لمهنته. وعند سؤال رؤساء الأقسام والعامليين في القناة عن تقييمهم لأعباء العمل الملقاة على كاهل الإعلاميين، ومقدار تقبلهم لها، لاحظ الباحث اختلافاً بين إجابات المسؤولين في، كثُر من النقاط، وتقطعاً في، نقاط أخرى، خاصةً فيما يتعلق بعناصر وضوح الأدوار وأعباء العمل، أو التوازن بين

<sup>10</sup> Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, 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 وصراراتها؟
- 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 أخذت 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: (أعبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - بيئة العمل - علاقات العمل - الهيكل التنظيمي).<sup>11</sup>

إضافة إلى المتغيرات الديموغرافية والفيديوغرافية: (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 لضغط عملهم.
- 2/5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لعنصره (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 سوريا.
- 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، وتقدير النتائج على بقية القنوات والمؤسسات الإعلامية.

#### 7. منهج البحث:

- تم 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 الازمة لاختبار الفروض، من خلال الاستبانة التي وزعت على الإعلاميين في قناة سما الفضائية.

#### 8. الإطار النظري للبحث:

##### 1/8- مفهوم ضغوط العمل وتعريفها: Work Stress Concept

<sup>11</sup> حرصنا على تحديد أبعاد ضغوط العمل من دراسات ومقالات وأبحاث يأتي ذكرها في القسم النظري والدراسات السابقة والمراجع ...  
6 من 24

ظهر مصطلح "ضغط العمل" في القرن الثامن عشر، وكلمة "ضغط" تعني: الإكراه والقصر والإجهاد القوي والتوتر لدى الأفراد. (محمود وأخرون، 2008). وبالعودة للأبحاث والدراسات التي تناولت ضغوط العمل، نتمكن من إبراد التعريف التالي لهذا المفهوم الهام:<sup>12</sup> ضغوط العمل Job Stress: مجموعة من العوامل البيئية والوظيفية والفردية، يتعرض لها الفرد العامل في منظمه أو مؤسسته، تؤثر عليه بشكل سلبي من النواحي الفيزيولوجية أو النفسية أو السلوكية، ما ينعكس على أدائه المهني سلباً أو إيجاباً. إنه تجربة ذاتية ومؤثرة تحدث عند الأفراد نتيجة تفاعلهم مع البيئة، تختلف آثارها باختلاف الدوافع الاحتياجات لديهم في السعي للتوفيق بين الأهداف الشخصية ومتطلبات العمل).

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

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

1- حجم المهام المطلوبة وعبه 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 الباقى، 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 المزعجة: كالملائمة 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: وتمثل بالعلاقات السيئة وصعوبة التعامل والتواصل مع الآخرين. (جودة، 2003، ص: 26)

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

8- الهيكل التنظيمي: فتمرر السلطة وجود درجة عالية من الرسمية، وإجراءات وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها يُطلب التقيد بها حرفيًا، كل ذلك يؤدي إلى تهديد حرية الفرد واستقلاله ما يشعره بالضغط.<sup>13</sup> (بابا، 2015، ص: 158)

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

هناك نماذج عديدة لتفسير ضغوط العمل، منها "هيجان"، و(جيبيسون وآخرون، 1982)، و(بريف وآخرون) كما تناولتها دراسة (القبلان، 2004)، وأجمعتم بمعظمها على أن الضغوط تقسم 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 الترقى، تعقيد الأساليب التنظيمية، تمييع المسؤولية وكثرة نطاقات الإشراف)، والمراحل التنظيمية (نظم الاتصال غير الفعالة، وضعف التغذية الراجعة).

<sup>12</sup> تم استخلاص تعريف ضغوط العمل من تعريف "المغربي" (المغربي، 2016، ص:71)، و"Grath" (الصيرفي، 2007)، و(محمود أبو بكر) (زغدود، 2016، ص: 68)، وغيرها من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث.

<sup>13</sup> ذكرت دراسة (بابا، 2015) دراسة (جيبيسون وآخرون، 1982) ونموذج "بريف وآخرون" التي أوردتها دراسة (القبلان، 2004) الهيكل التنظيمي مصدر وبعد من أبعاد ضغوط العمل في المؤسسات على أفرادها، فالهيكل التنظيمي الثابت الصارم بعيد عن الديناميكية، والذي لا يسمح بمستوى جيد من التشاور والمشاركة أكثر ضغطاً على العاملين من الهيكل المرن.

بـ- 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<sup>14</sup>

من حيث المصدر	سلوكية تنظيمية	ضغوط سلوكية	-	ضغوط مضايقة	ضغوط جزئي	ضغوط متوسطة	ضغط عمل غير حميد سلبي ضار	ضغط عمل حميد إيجابي نافع	ضغط بسيطة	ضغط كلي شامل	من حيث الشمولية	من حيث الشدة	من حيث الضرورة والضرر
ناتجة عن البيئة المادية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ناتجة عن البيئة الاجتماعية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ناتجة عن شخصية الفرد	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

الجدول (2) آثار ضغوط العمل<sup>15</sup>

الآثار الإيجابية لضغط العمل	الآثار السلبية لضغط العمل
- التحفيز على العمل وزيادة الجدية - تتميم مهارات حل المشكلات والتواصل بين العاملين، وبيث روح التعاون مع الفريق - جذب جهود مضايقة للبحث عن حلول للمشكلات - رفع مستوى الأداء وروح الائتماء الوظيفي - تعزيز التنافس البناء والتحدي	- على الفرد: الأرق، الاكتئاب، العدوانية، التمرد، الحزن، الصنيق، والأمراض الجسدية بمختلف أنواعها. على المنظمة: زيادة التكاليف المادية بسبب التسرّب الوظيفي وارتفاع معدلات الدوران والتغيّب والتّأخّر، عدم الرضا الوظيفي، صعوبة اتخاذ القرارات والاتصالات.

### 9. القسم العملي:

#### 10-1- 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 ويفصّلها كهيّاً وكيفياً، ويكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة ليصار إلى تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في حل المشكلة قيد الدراسة أو تسلیط الضوء عليها بشكل صحيح.

#### 10-2- 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.

#### 10-3- مصادر جمع البيانات:

<sup>14</sup> المصدر: من تأليف الباحث بالعودة إلى دراسة (خbir الدين، 2011)، ودراسة (الدوسي، 2010)، ودراسة (علوان، 2009)، ودراسة (تماسيني، 2011)  
<sup>15</sup> المصدر: من تأليف الباحث اعتماداً على مصادر (كعبان، 2017)، و(موسى، 2010)، و(السقا، 2012)

## **تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغر، المصطفى**

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.

### **4-4- أداة جمع بيانات الدراسة:**

تم تجميع البيانات الأساسية بواسطة استبانة صُممَت بالاعتماد على الكتب والمراجع والدوريات والدراسات المُتعلقة بموضوع ضغوط العمل، واستخلصَت مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى ضغوط العمل.<sup>16</sup> واشتملت الاستبانة على قسمين:

- **القسم الأول:** يصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة.

- **القسم الثاني:** تكون من 37 عبارة تقيس اتجاهات عينة الدراسة من الموظفين الإعلاميين في قناة سما الفضائية نحو أبعاد ضغوط العمل المختلفة.

**الجدول (3) أبعاد ضغوط العمل في الدراسة**

رقم المحور	المحور	عدد عبارات
البعد الأول	عقب العمل	5
البعد الثاني	غموض الدور	5
البعد الثالث	صراع الدور	6
البعد الرابع	بيئة العمل	6
البعد الخامس	علاقات العمل	5
البعد السادس	الميكل التنظيمي	5

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

**4-4- مجتمع وعينة البحث:** تمثل مجتمع البحث بالعاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية وعدهم 81، وتم الحصول على 77 استبانة قابلة للتحليل بنسبة استجابة 95 %، وقد اخترنا تطبيق الدراسة العملية على الإعلاميين لأن البحث يتتناول 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 للمنتقى (الجمهور)، كما أن نسبة الفنيين والتقنيين (المهندسين وغيرهم) ضئيلة جداً مقارنة بالإعلاميين موضع الدراسة، وظروف عملهم ووصفهم الوظيفي مختلفة عنهم.

### **4-5- صدق وثبات الأداة المستخدمة:**

<sup>16</sup> تم تصميم الاستبانة والعبارات التي تقيس أبعادها بالاعتماد على دراسات وأبحاث عديدة، أهمها: (العبودي، 2022 – عثمانة وعبد الغني، 2022 – قوادي وحضري، 2021 – لخراشة وساعد، 2021 – الدسوقي، 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 يعرض نتائج ثبات الأداة المستخدمة.

الجدول رقم (4) معاملات ألفا - كرونباخ لقياس ثبات الاستبيانة

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

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 تتنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبيانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبيانة والدرجة الكلية للمحور نفسه. وتوضح الجداول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبيانة والدرجة الكلية للمحور :

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

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

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

## تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى

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

يوضح الجدول (5) و(6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد (بيئة العمل، عباء 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- 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 يقابل مستوى ثقة 95% لتقسيير نتائج الاختبارات التي أجرتها الباحث، وتمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة على النحو الآتي:

- اختبار (ألفا - كرونباخ) وذلك لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة ومتغيرات الدراسة كل، 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- عرض بيانات الدراسة وتحليلها:

الجدول (7) التوزيع النسبي لعينة الدراسة

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

## تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى

المجموع	77	100.0	
---------	----	-------	--

توزعت عينة الدراسة حسب الفئة الخبرة العملية 32.5% أكثر من 5 سنوات و 36.4% أقل من سنتين و 31.2% بين (5-2) سنة ومن حيث نجد 61% نسوان و 39% ذكور ومن حيث الأقسام 23.4% الأخبار و 23.4% مرسلين و 13% ساسة و 7.8% رياضة و 6.5% اقتصاد و 26% ثقافة.

**التساؤل الأول:** ما مدى تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسساتهم؟  
 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 والاحرف المعيارية والأهمية النسبية ومستوى التقييم، كما يلي:

### 1- عبء العمل:

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

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

يبين الجدول مستوى تقييم (عبء العمل) كأحد أبعاد (ضغط العمل)، إن المتوسط الحسابي العام لتقييمات 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 التقييم (76%) والذي يقابل مستوى توفر بدرجة عالية حسب أراء العينة، ويبلغت 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 منأخذ إجازات بسبب عبء العمل) حيث نجد أن المتوسط الحسابي لتقييم العبارة هنا هي 4.10 وبانحراف معياري 0.90 والوزن 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 فعال) بمستوى تقييم عالي أيضاً 76% والمترتبة الثالثة عبارة (أشعر بالتعب والإرهاق بسبب ضغط المهام اليومية) بمستوى عالي بينما العبارة الأخيرة نجد ( بسبب ضغط عملي لا أجد حرزاً للاستمتاع بوقت الاستراحة) بدرجة عالية حسب تقييم أفراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

### 2- غموض الدور:

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

**تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى**

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

يبين الجدول مستوى تقييم (غموض الدور) كأحد أبعاد (ضغط 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 تقارب 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 للتقييم أفراد العينة حول توفر هذه الخصية 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 لتوسيع 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)**

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

**تقييم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى**

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

يبين الجدول مستوى تقييم (صراع الدور) كأحد أبعاد (ضغط العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.14) درجة من أقل 5 درجات، وهي قيمة أعلى من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، يوزن نسيبي للتقييم (%) 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 تقارب 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 الخصية 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 لموعي) 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 أفراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

**4- بيئة العمل:**

**الجدول (11) الدلالات الإحصائية لمستوى تقييم (بيئة العمل)**

الدالة الإحصائية Sig	الوزن النسبي %	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
0.104	64	1.65	1.18	3.22	77	لا توافر التكنولوجيا الحية التي تسهل مهامي في القناة
0.000	72	4.76	.880	3.61	77	لاتهيتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين لحفظ على السلامة

### تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى

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

يبين الجدول مستوى تقييم (بيئة العمل) كأحد أبعاد (ضغط 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، وزن نبغي 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 تقارب حول المتوسط الحسابي. احتلت المرتبة الأولى من تقييم عبارات (بيئة العمل) نجد عبارة (تهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحافظ 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 الإمكانيات والاحتياجات الضرورية) بمستوى تقييم عالية 71 % والمرتبة الثالثة عبارة (تأثير المكاتب وموقعها لا يناسب المهام المطلوبة مني) بينما العبارة الأخيرة نجد (لا توفر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامي في القناة) بدرجة وسط حسب تقييم أفراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

### 5- علاقات العمل:

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

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

### تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى

0.000	77	10.46	0.71	3.84	77	العلاقات مع الزملاء يسيطر عليها التوتر والحزن
0.000	76	9.07	0.77	3.79	77	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين غير مرنة
<b>0.000</b>	<b>78</b>	<b>14.70</b>	<b>0.53</b>	<b>3.89</b>	<b>77</b>	<b>علاقة العمل</b>

يبين الجدول مستوى تقييم (علاقة العمل) كأحد أبعاد (ضغط 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 (علاقة 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 وزن 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% والمترتبة 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 أفراد العينة العاملين في قناة سما الفضائية.

### 6- الهيكل التنظيمي:

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

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

يبين الجدول مستوى تقييم (الهيكل التنظيمي) كأحد أبعاد (ضغط 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 و وزن 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% والمترتبة الثالثة عبارة (الواجبات المكلفة

## تقييم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية)..... ستاغ، المصطفى

بها أكبر من الصالحيات الممنوحة لها) 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- اختبار الفرضيات:** تم اجراء اختبار One Sample T-test لمقارنة الفروق في التقييم مع درجة القياس وكانت النتائج التالية:  
**الجدول (15) الدلالات 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
0.93	3.80	0.96	0.54	0.75	0.000	76	7.13
0.46	4.14	1.25	1.04	1.14	0.000	76	21.59
0.56	3.45	0.58	0.32	0.45	0.000	76	7.01
0.53	3.89	1.01	0.77	0.89	0.000	76	14.70
0.78	3.83	0.95	0.59	0.77	0.000	76	8.61
<b>0.39</b>	<b>3.82</b>	<b>0.88</b>	<b>0.70</b>	<b>0.79</b>	<b>0.000</b>	<b>76</b>	<b>17.671</b>

### الفرضية الرئيسية:

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

يبين الجدول ان دالة الاختبار Sig=0.000 والمتوسط الحسابي 3.82 وبالتالي نقل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لاتجاه تقييم العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لضغط 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 نقل 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 نقل 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 نقل 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 نقل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقييم "العلاقات الشخصية في العمل" تضغط بمستوى عالي).

## تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى

- توجد دلالة إحصائية لتقدير 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 لتقدير الإعلاميين في قناة سما لعبء العمل بمستوى كبير).
- توجد دلالة إحصائية لتقدير (الهيكل التنظيمي) في قناة سما ضاغط بتقدير عالي. يبين الجدول ان دالة الاختبار  $Sig=0.000$  والمتوسط الحسابي  $3.83$  وبالتالي نقبل الفرض البديل: (توجد دلالة إحصائية لتقدير الهيكل التنظيمي في قناة سما ضاغط بتقدير عالي).
- 9/10- الفرضية الثانية - اختبار الفروق:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية لمستوى ضغوط العمل في مؤسستهم تبعاً لعنصره (أبعاده)، وذلك حسب المتغيرات الديموغرافية المأخوذة في الدراسة (الجنس - عدد سنوات العمل - القسم).

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

**الجدول (16) الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للجنس**

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

يبين الجدول ان الدالة المعنوية لاختبار الفروق  $Sig<0.005$  وبالتالي نقبل الفرض البديل (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير 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 والفيديوغرافية 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 تبعاً للقسم كما يلي:

**الجدول (17) الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للقسم**

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

**تقسيم واقع ضغوط العمل في القنوات التلفزيونية السورية (دراسة حالة قناة سما الفضائية) ..... ستاغ، المصطفى**

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

يبين الجدول ان الدلالة المعنوية لاختبار الفروق  $<0.005$  Sig 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 تبعاً عدد سنوات العمل كما يلي:

**الجدول (18) (الدالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً عدد سنوات العمل**

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

يبين الجدول ان الدلالة المعنوية لاختبار الفروق  $<0.005$  Sig 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)

علاقة 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 نقدم الموظف في عدد سنوات عمله تقبل ضغوط العمل وتعيش معها أكثر ووожدها 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 التناقض بين الزملاء في المهنة، ومحاولة إثبات القدرات، أو وقوف الإعلامي كصلة ربط بين عدة أقسام (المونتاج - الإنتاج - الإخراج - بين قسمه وقسم آخر ...)، إضافة إلى المهام التي تطلب من المذيع مثلاً كالنزول إلى الشارع لعمل تقرير ميداني، ويتوّقع شيئاً في مسماه الوظيفي فلا يجد فعلاً.
- 3) توجد دلالة إحصائية لتقييم غموض الدور بمستوى عالي من وجهة نظر الإعلاميين في قناة سما، ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الإعلاميين الذين قابناهم خلال إجراء البحث - إلى عدم إدراكهم وفهمهم الوافي الوصف الوظيفي لكل مسمى 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، ويعزى ذلك حسب رأي معظمهم - إلى التجهيزات المكتبية والمعدات والتكنولوجيا المتوفّرة والتقنيات المستخدمة، فالبعض يجدوها 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 ومضمونها، وغياب التواصل المباشر اليومي بين إعلاميها، إضافة إلى عبء العمل الكبير وضغط الحياة التي لا تتيح التواصل الكبير.
- 6) توجد دلالة إحصائية لتقييم الإعلاميين في قناة سما لعبه العمل بمستوى كبير.
- 7) توجد دلالة إحصائية لتقييم الهيكل التنظيمي في قناة سما بأنه ضاغط بقيمة مرتفع، ويمكن تبرير ذلك بسبب الحذر الكبير والضبط والانتباه العالي للتفاصيل في الهيكل التنظيمي، وأية 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 والجنسية 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 وعبيه 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، وتقابلاً وتعالياً 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 بضغط العمل، وتوزيع أعباء العمل وكمياته وتقسيمه بشكل يراعي مقدرات كل موظف.
- توضيح الأدوار المطلوبة والمهام لكل مسمى وظيفي في حقل التلفزيون ببطاقات وصف وظيفي واضحه وحقيقة، 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 ترقيمية 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، وسبل 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 ل تحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية.
- 2- تمسيني، 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 لدى العاملين بمركز علاج الأورام سبها (Doctoral dissertation, جامعة سبها).
- 5- حسين، سحرا. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36.
- 6- الدوسي، مبارك. (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود. رسالة ماجستير: جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 7- زغدود، سهيل. (2016). التربيب 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 التسويق، جامعة بومرداس.
- 9- عبد الباقى، 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 أعون الحماية المدنية. رسالة ماجستير: جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
- 12- علوان، قاسم. (2009). إدارة الوقت: مفاهيم وعمليات وتطبيقات. دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 13- غلام، 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- قواجري، فضيلة وحضرى، دليلة. (2021). تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردى - 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 وتربيوية، المجلد 12، العدد 1 ، ديسمبر.
- 18- م. عمار جبار كاظم العبوبي. (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 مدبولي ، القاهرة.
- 20- محمود، معين وصمة، عيا وآخرون. (2008). ادارة الصراع والأزمات وضغط 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 الرحمن. (1998). ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة الضغوط، مصادرها ونتائجها 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

2 .....	الدراسات السابقة:
5 .....	أهمية البحث وتميزه عن الدراسات السابقة:
5 .....	مشكلة الدراسة:
6 .....	متغيرات الدراسة:
6 .....	فرضيات البحث:
6 .....	أهداف البحث:
6 .....	منهج البحث:
6 .....	الإطار النظري للبحث:
8 .....	القسم العملي:
20 .....	نتائج البحث:
21 .....	الوصيات:
22 .....	المراجع: