

الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية

* الياس شفيق أبو جراب¹

1-معيد، اختصاص "تقنيات المونتاج التلفزيوني" في قسم الإذاعة والتلفزيون، كلية الإعلام،
جامعة دمشق.

ellias.abujrab@damascusuniversity.edu.sy-*

الملخص:

اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية، وذلك لتحقيق جملة من الأهداف ترتكز بالتعرف على درجة الرضا الوظيفي، ومعرفة مدى تأثير كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي على عمل المونتير، بالإضافة إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين فئات المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأدائي الاستبانة والمقابلة المعمقة، حيث تكونت العينة من (20) مونتيرًا من العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية، اختياروا عبر أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث، ومن ثم تفريغ الاستبانات وتحليلها ببرنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى استخلاص مجموعة من النتائج توضح تأثير عوامل الرضا الوظيفي للعاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية كما يأتي:

- إن أهمية عملهم والأعباء المرتبطة عليه لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة اهتمام الإدارة بدورهم، وتقليل الأعباء أمامهم.

- إن علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة التعاون المهني بين العاملين عموماً، بالإضافة إلى ضرورة ابتعاد الإدارة عن التحييز في معاملة موظفيها.

- إن الرواتب والمكافآت متدنية مقارنة بالجهد المبذول في مونتاج المسلسلات من جهة، وبالغلاء من جهة أخرى، ومن ثم يزداد عدم رضاهما عنها، وهم بحاجة كبيرة إلى إعادة نظر الإدارة بالمخصصات المالية وزيادتها بشكل سريع، بالإضافة إلى رفع قيمة المكافآت عن الأعمال الإضافية، وعدم التأخر بتسليم المبالغ المستحقة للموظفين.

- إن الأمان والاستقرار المهني متوسط الرضا، ويوازي رغباتهم وطموحاتهم إلى حد ما.

- إن الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج متدين، ومن ثم كلما تحسن الهيكل التنظيمي للشركة ترتفع درجة الرضا للعاملين.

تاريخ الإيداع: 2024/08/22

تاريخ القبول: 2024/11/18



حقوق النشر: جامعة دمشق - سوريا، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

- إن النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية متوسط الرضا إلى حد ما.
- إن الأداء الوظيفي للعاملين لم يعد يرضيهم لأن كل ما حولهم يجعله يسير بطريقة عادلة، مما يستوجب اعتماد شركات الإنتاج الدرامية أساليب جديدة مريحة للموظفين.
- توجد فروق فردية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية بتأثير المتغيرات الديموغرافية كالتالي:

 - الجزء الأكبر يتبعون لشركات إنتاج القطاع الخاص بنسبة 75%， بينما بلغت نسبة الذين يتبعون لشركات إنتاج القطاع العام 25%.
 - النسبة الكبرى من العاملين بالمونتاج ذكور بنسبة 90%， بينما قلة فقط من الإناث بنسبة 10%， وهذا يتعلق بخصوصية مهنة المونتاج نفسها كالسفر التام وعدم الالتزام بعدد ساعات محددة وأحياناً الاضطرار للنوم في الشركة، والإنسان لديهم مسؤوليات منزلية وتربوية لا تسمح لهم إلا بالعمل المنظم أو المستقل.
 - أكثر الفئات العمرية العاملة بالمونتاج هي ما بين 30-45 سنة بنسبة 45%.
 - بلغت الشهادات الجامعية فيما يخص المؤهل العلمي نسبة 70%.
 - طغت الخبرة الطويلة الممتدة لأكثر من 15 عام بنسبة 45%.
 - جاءت فئة غير المتزوجين أعلى من المتزوجين، حيث بلغت نسبة العزوبيّة 55%， بالمقابل بلغت نسبة المتزوجين 45%， وهذا يرتبط بما تتطلبه مهنة المونتاج من انشغالات طويلة لمعظم الوقت.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، العاملين، المونتاج الدرامي، شركات إنتاج، الدراما السورية.

Job Satisfaction Of Workers In Dramatic Montage In Syrian Drama Production Companies

Ellias Shafik Abu Jrab^{1*}

1- ATeaching Assistant specialist in “Television Editing Techniques” in the Department of Radio and Television - Faculty of media, University of Damascus, holds a master's degree.

* ellias.abujrab@damascusuniversity.edu.sy

Abstract:

This study was interested in identifying the job satisfaction of workers in dramatic montage in Syrian drama production companies, In order to achieve a number of objectives, centered on identifying the degree of job satisfaction, And knowing the extent to which each factor of job satisfaction affects the work of the editor, In addition to knowing the differences in job satisfaction between categories of demographic variables, To achieve this, the researcher relied on the use of the descriptive analytical method, and the questionnaire and in-depth interview tools, where the sample consisted of (20) editors who work in dramatic montage in Syrian drama production companies, They were selected through a comprehensive survey of the research community, and then the questionnaires were transcribed and analyzed using the statistical analysis program (SPSS).

The study concluded a set of results explaining the impact of job satisfaction factors of workers in dramatic montage Syrian drama production companies, as follows:

- The importance of their work and the burdens resulting from it do not satisfy them, and they need to increase management's attention to their role, and reduce the burdens facing them.
- Work relations with superiors and colleagues do not satisfy them, and they need to increase professional cooperation among employees in general, in
- addition to the need for management to stay away from bias in treating its employees.
- The salaries and bonuses are low compared to the effort expended in editing the series on the one hand, and the high prices on the other hand, and thus their dissatisfaction with them increases, and they are in great need for the management to reconsider the financial allocations and increase them quickly, in addition to raising the value of the bonuses for additional work, and not delaying the delivery the amounts owed to employees.
- Professional security and stability are moderately satisfied, and are somewhat equivalent to their desires and ambitions.
- The organizational structure of the production company is low, and therefore as the organizational structure of the company improves, the degree of satisfaction for employees increases.

Received: 22/08/2024
Accepted: 18/11/2024



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a

CC BY- NC-SA

- Professional growth, career advancement and promotion are moderately satisfying.

- The job performance of the employees no longer satisfies them because everything around them makes it work in a normal way, which requires drama production companies to adopt new methods that are comfortable for the employees.

There are individual differences in the degree of job satisfaction for workers in dramatic montage in Syrian drama production companies due to the influence of demographic variables as follows:

- The largest portion belongs to private sector production companies at a rate of 75%, while the percentage of those affiliated with public sector production companies reached 25%.

- The largest percentage of editing workers are male, at 90%, while only a small number of females, at 10%, and this relates to the specificity of the editing profession itself, such as being full-time, not adhering to a specific number of hours, and sometimes having to sleep in the company. Females have domestic and educational responsibilities that only allow them to work in an organized manner or The Independent.

- The majority of age groups working in editing are between 30 and less than 45 years old, at a rate of 45%.

- University degrees in terms of academic qualification reached 70%.

- Long experience extending over 15 years prevailed by 45%.

- The category of unmarried people was higher than married people, with the percentage of celibacy at 55%, while the percentage of married people was 45%, and this is related to the fact that the editing profession requires long preoccupations most of the time.

Keywords: Job Satisfaction, Workers, Dramatic Montage, Production Companies, Syrian Drama.

المقدمة:

يسعى الإنسان منذ وجوده على سطح الأرض إلى إشباع رغباته وتأمين مستلزمات عيشه بما يكفل له البقاء والاستمرار، لهذا يسخر كل ما حوله لخدمته، وهذا يتطلب منه البحث عن عمل يتناسب مع قدرته على التنفيذ، وينقسم العمل إلى عدة أنواع منها الحر المستقل "فريلانس"، ومنها الارتباط بوظيفة ضمن جهة حكومية أو خاصة بموجب عقود مؤقتة أو دائمة، وتتفرع الوظائف بدورها إلى درجات يرتبط بعضها بالشهادة العلمية، بينما يرتبط البعض الآخر بالشهادة الحرفية، وهناك وظائف لا تتطلب شهادات وإنما خبرات حياتية وقوة بدنية، وتختلف ممارسة العمل بحسب طبيعته التي قد تكون فكرية، علمية، مكتبية، ميدانية، صناعية، أو إنتاجية وما إلى ذلك من وظائف مختلفة، ولأن رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال النقدي، تسعى الأبحاث لدراسة مدى رضا العمال عن وظائفهم وأدوارهم فيها من النواحي النفسية والمنطقية والسلوكية، بالإضافة إلى معرفة الضغوطات لمعالجتها وتقليصها، مقابل معرفة النجاحات وتعزيزها، وذلك بغية رفع نسبة تحصيل العاملين لحقوقهم المادية والمعنوية والصحية مقابل واجباتهم المبذولة، وفي الوقت نفسه مساعدة المؤسسات على الارتقاء بالأعمال المنجزة في إطارها، وتعزيز فائدتها لما فيه خدمة الصالح العام للدول والمجتمعات والسكان على حد سواء، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريقأخذ النتائج البحثية والمقترحات التطويرية بالحسبان، واستثمارها في إعادة صياغة القوانين الناظمة للعمل العام والخاص وتعديلها وتطويرها، بالإضافة إلى قوانين وأنظمة الاتحادات والجمعيات والمنظمات والنقابات المهنية مما يؤدي إلى الوصول لبيئة وظيفية أفضل تراعي صاحب العمل والعمال معاً، والمونتاج إحدى المهن الحساسة والخطيرة، إن الذي يعمل بها قد يرفع سوية كل فريق العمل وقد يفقد مغزاً مقابل عَثرة يسيرة نتيجة الضغوط الهائلة والجلسات الطويلة أمام الشاشات والأعباء الصحية البدنية والنفسية، هذا ما أدى إلى قلة الأشخاص العاملين بهذه المهنة وذرتهم، ويمكن للباحث أن يجد أن المونتير ذاته ينفذ مسلسلات لعدة شركات، لذلك لا بد من دراسة الرضا الوظيفي لهذه الفئة ضمن شركات الإنتاج الدرامي المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تعد الدراما التلفزيونية السورية من الصناعات المهمة وأكثرها انتشاراً، وعلى الرغم من بدائية معداتها عند انتطاقها في ستينيات القرن الماضي، إلا أنها تمكّنت من جذب الجمهور وصناعة المهنة أيضاً من داخل القطر وخارجها، في فترة قصيرة تسابقت شركات الإنتاج العربية لاستثمار الدراما التلفزيونية السورية، خاصة مع مرحلة ظهور الألوان والمونتاج، ومع مرور الزمن تأسست شركات إنتاج وطنية محلية أبرزها الحكومية التابعة لوزارة الإعلام، ولاحقاً الكثير من الشركات الخاصة، مما أسهم في جعل المسلسلات السورية رائدة على مستوى أسواق الوطن العربي، والمونتاج صاحب مسار الدراما وقصص نسبة الأخطاء خاصة مع ظهور التكنولوجيا والبرامج الحاسوبية، مما يراه المشاهد على الشاشة كمادة ترفيهية رمضانية يُعد عملياً مرهقةً للقائمين على صناعتها من ممثلين عموماً وفنين خصوصاً، وعند نهاية التتر الدرامي قبل بث الحلقة يتقدّر اسم المخرج في مكانة منفردة قبل ذكر رقم الحلقة، وهو أكثر ما يعلق بذاكرة المشاهد، لكن هناك مخرج ثانٍ للعمل يكون مستترًا بين الأسماء في متن الشارة وهو المسؤول عن السردية المرئية للحكاية وجماليات الصورة النهائية وخلوها من التلوّث البصري عن طريق الترميم والربط والمعالجة البصرية، يسمى "مونتير"، لأن المونتاج عملية غامضة وأشبه بالسرية وتجري في غُرفة مظلمة، يتحمّل المونتير الكثير من الأعباء والضغوطات، أبرزها المهنية التي تتمثل في (طبيعة عمله، والرواتب المادية، والعلاقات مع الزملاء ورؤساء العمل، ومدى استقلالية عمله، وكيفية تقدير الإدارة لذلك كالثاء والمكافآت والترقية، مما ينعكس على أدائه في العمل) سواء بالإيجاب أو السلب، وقد يرفع لديه درجة

الرضا الوظيفي أو يخفيها، ولن تستطيع شركات الإنتاج أن تتحقق أهدافها دون الاعتناء بموظفيها العاملين لديها ومن بينهم المونتير، وسعيها لتحقيق الرضا الوظيفي للجميع وتجنب العوائق التي تعترض ذلك قدر الإمكان، لأنه بغياب المونتير لا يكتمل العمل المرئي الإبداعي، ولا يمكن عرضه، بل يبقى مجرد قطع عشوائية مفككة لا قيمة لها، من هنا أنت المشكلة البحثية لدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المونتاج الدرامي حول عملهم في شركات إنتاج الدراما السورية؟
- 2- ما مدى تأثير كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي على العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية؟
- 3- هل توجد فروق في الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية تبعاً لفئات المتغيرات demografie؟

فرض الدراسة:

الفرض الرئيس: توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية بين فئات المتغيرات الديموغرافية: (النوع، العمر، التعليم، عدد سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المونتاج الدرامي عن عملهم في شركات إنتاج الدراما السورية.
- 2- التعرف على مدى تأثير كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي على العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.
- 3- التعرف على مدى وجود فروق في الرضا الوظيفي بين فئات المتغيرات الديموغرافية للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.

4- الوصول إلى مقترنات وتوصيات تخفف السلبيات وتستبدلها بإيجابيات تعزز الرضا الوظيفي للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.

أهمية الدراسة:

- 1- ندرة الدراسات البحثية محليةً وعربياً التي تناولت الرضا الوظيفي للعاملين في شركات الإنتاج الدرامي من الفنيين بعامة والمونتير بخاصة، فهذه أول دراسة سورية عن العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.
- 2- تتبع الأهمية من أهمية الموضوع نفسه: "الرضا الوظيفي لجنود مجهولين خلف الكواليس".

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي للعاملين التقنيين في المونتاج الدرامي، وذلك عبر عدة محاور: (أهمية العمل والأعباء التي يسببها، علاقات العمل، الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار المهني، الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج، النمو المهني والتقدم الوظيفي "الترقية"، أداء العاملين في المونتاج).
- 2- الحدود البشرية: أُجريت هذه الدراسة على العاملين التقنيين في المونتاج الدرامي.
- 3- الحدود المكانية: شركات إنتاج الدراما السورية (الحكومية والخاصة) وفق الحصر الشامل.

4- الحدود الزمانية: نُفِّذَتْ هذه الدراسة في النصف الأول من عام 2024.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: (نظرياً) هو مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذا ينبع عن إدراكم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والاعتراف بالتقدير (عبد اللطيف، 2015، 9). بينما (إجرائياً) هو الدرجة التي سيجمعها المبحوث على مقياس متدرج مكون من مجموعة من العبارات تعكس أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة (بأهمية العمل والأعباء المرتبة عليه، علاقات العمل، الرواتب والمكافآت، الأمن والاستقرار المهني، الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج، النمو المهني والتقدم الوظيفي "الترقية"، وأداء العاملين في المونتاج الدرامي، وفناهم الديموغرافية).

العاملين في المونتاج: (نظرياً) هم الأشخاص القادرون على خلق الشكل العام للعمل الفني على اختلاف أنواعه، وذلك عن طريق اختيارهم للقطات المناسبة، وأسلوب تتابعها وسرعتها وتوقيتها وإيقاعها استناداً على المنطق بحيث يتماشى المعادل البصري مع الصوت المرتبط به ليصل مضمون العمل للمشاهد بالشكل الصحيح. (الجمال، 2013، 20). بينما (إجرائياً) هم الأشخاص الذين يعملون في مجال الفيديوهات، ويقومون بالإبحار في عالمها عن طريق برامج تقنية تمكّنهم من إجراء التعديلات بالقص واللصق بما يخدم سردية العمل الفني، مع إمكانية إضافة المؤثرات البصرية والتصحيحات اللونية والمستويات الصوتية، ويختلف بعضهم عن بعض بحسب العين والرؤى والحسّ الفني الإبداعي والقدرة على نسج المشاهد بطريقة خلاقة.

الدراسات السابقة:

كثيرة هي الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي، ولكن قلة منها التي درست التقنيين بشكل خاص، كما أنها لم تشمل جميع اختصاصاتهم في ميادين الإعلام المختلفة، والغالبية العظمى لم تذكر أرقاماً في النتائج النهائية، لذلك تتشابه الدراسات مع بعضها، ففي دراسة (إسماعيل، 2021)، بعنوان: (عوامل الرضا الوظيفي للمخرج الصحفي وعلاقته بنمط الملكية في الصحف اليومية المصرية - دراسة ميدانية) هدف الباحث إلى الكشف عن معوقات الرضا الوظيفي للمخرج الصحفي في الصحافة المصرية وعلاقتها بنمط الملكية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة لأداتي استماراة الاستبيان والمقابلة المعمقة، وتوصل لمجموعة من النتائج، أبرزها: يتاح إلى حد ما للمخرجين الصحفيين بمختلف أنماط الملكية بالتجديد في تصميم الصحفية عن طريق عمل ماكيت جديد لها، كما أكدت غالبية عينة صحف الدراسة أن لديهم رضا عن وظيفتهم التي يشغلونها، أيضاً ضمن إطار الصحافة جاءت دراسة (أنور، 2018) بعنوان: (العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمصورين الصحفيين: دراسة ميدانية على عينة من المصوريين بالصحف المصرية) هدف الباحث إلى تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها: الاقتراب من الواقع المهني للمصوريين الصحفيين بالصحف المصرية، والتعرف على تأثير العوامل الذاتية والداخلية والخارجية على الأداء المهني للمصوريين بالصحف المصرية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأداتي الاستبيان والمقابلة المعمقة، ويبلغ عدد مفردات العينة 79 من الاختصاصيين في التصوير الصحفي، توصل لمجموعة من النتائج من بينها: على الرغم من الضغوط والمشكلات التي يتعرض لها المصوروون إلا أن هناك ارتفاع في مستوى الشعور بالرضا لديهم، فلم يعبر واحد منهم عن عدم رضاه عن مهنته، مقابل 60.8% منهم عبروا عن رضاه عن رضاه إلى حد ما، في حين (39.2%) عبروا عن رضاه بدرجة كبيرة، وبالانتقال لحقل الإذاعة والتلفزيون تناولت دراسة (أطبيقة، 2018) بعنوان: (الضغط المؤثر على الممارسة المهنية الإعلامية" دراسة ميدانية للقائم بالاتصال

بمدينة بنى وليد الليبية). هدف الباحث إلى التعرف على الضغوط المهنية المؤثرة على الممارسة المهنية الإعلامية في ليبيا، اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأدوات الاستبيان والمقابلة الشخصية في الحصول على المعلومات من القائمين بالاتصال، وبلغ حجم العينة 66 مبحوثاً من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية بمدينة بنى وليد الليبية، من بينهم 6 مهندسي صوت بنسبة 9.09%， و 5 مصورين بنسبة 7.5%， و 4 مخرجين بنسبة 6.06%， و 3 فنيي مونتاج بنسبة 4.5%， توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، أبرزها: إن 47% من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الليبية غير راضين عن أدائهم المهني، و 71% من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الليبية يعانون من معوقات كثيرة تؤثر على عملهم الإعلامي، من بين تلك المعوقات قلة الدعم المادي والمعنوي من المؤسسات الإعلامية بنسبة 62.1%， بالإضافة إلى أن القائمين بالاتصال أجابوا بنسبة 56% عن أن المؤسسات الإعلامية لا تهتم بتقييم الأداء للعاملين فيها.

التعليق على الدراسات السابقة من حيث أوجه التشابه والاختلاف:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأدوات الاستبيان والمقابلات المعمقة مع القائمين بالاتصال وفق مقاييس ليكرت لقياس الرضا الوظيفي للعاملين، بالإضافة للتشابه في تطبيق الإجراءات الإحصائية والتي شملت النسبة المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وتغير مقدار نسبة الرضا، بينما اختلفت عنها باستخدامها عينة وظيفية مختلفة لم يسبق للدراسات السابقة دراستها من قبل ألا وهي "العاملون في المونتاج الدرامي" في شركات الإنتاج، أيضاً الاختلاف بالتوصل إلى نتائج تبرز عدم الرضا الوظيفي بشكل كبير، وهي نتائج تم تناولها بالجدة وقابلة للبناء عليها مستقبلاً من قبل باحثين آخرين في مجتمعات أخرى.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

- 1- إثراء الإجراءات المنهجية من حيث معرفة منهج الدراسة المتبعة، بالإضافة لمعرفة كيفية سحب العينة من المجتمع ودراستها كحالة وظيفية، ومن ثم الاطلاع على أدوات جمع البيانات، وإجراءات الصدق والثبات.
- 2- معرفة المقاييس المستخدمة فيها وكيفية تدرجها، والاطلاع على المعاملات الإحصائية المستخدمة.
- 3- الاطلاع على موضوع الرضا الوظيفي في عدة قطاعات وظيفية في بلدان مختلفة، مما ساعد الباحث على إدارة المعلومات النظرية بطريقة مكثفة ومتسلسلة تخدم جوهر الدراسة.
- 4- الاطلاع على الجداول الإحصائية وكيفية رسماها بطريقة سليمة ذات محتوى شامل، بالإضافة لمعرفة كيفية تحليل الأرقام التي تتضمنها وتفسيرها والتعليق عليها بأسلوب علمي مناسب، مما مكن الباحث من الوصول لنتائج دقيقة قابلة للتعيم.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

انتمت الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف تصوير وتحليل وتقويم خصائص مجموعة معينة أو موقف معين يغلب عليه صفة التحديد، ودراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الحدث، بهدف الحصول على معلومات كافية ودقيقة عنها. (شقر، 2020، 282).

مجتمع البحث وعينة الدراسة:

شمل المجتمع جميع العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية (العامة الحكومية والخاصة)، وسُجِّلت عينة منهم باتباع أسلوب الحصر الشامل تمثل كل المجتمع، حيث بلغ حجم العينة (20) مونتيراً.

أدوات الدراسة لجمع البيانات:

صممت استمارة استبيان كونها الأكثر مناسبة للمنهج المستخدم، بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلة المعمقة، وبعد توزيع الاستبيان ومقابلة أفراد العينة والحصول على الإجابات منهم، تم تفريغها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، باستخدام الإجراءات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات قيمة دقيقة وصائبة تخدم الموضوع المدروس.

قسم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: احتوى على (50) عبارة تناولت كل ما يتعلق بأفراد العينة (العاملين في المونتاج الدرامي ومدى رضاهما الوظيفي في شركات إنتاج الدراما السورية)، وذلك ضمن سبعة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: ضم العبارات الخاصة بأهمية العمل والأعباء المرتبطة عليه، بلغ عددها (14) عبارة.

البعد الثاني: ضم العبارات الخاصة بعلاقات العمل، حيث بلغ عددها (4) عبارات.

البعد الثالث: ضم العبارات الخاصة بالرواتب والمكافآت، حيث بلغ عددها (6) عبارات.

البعد الرابع: ضم العبارات الخاصة بالأمن والاستقرار المهني، حيث بلغ عددها (6) عبارات.

البعد الخامس: ضم العبارات الخاصة بالهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج، حيث بلغ عددها (7) عبارات.

البعد السادس: ضم العبارات الخاصة بالنموا المهني والتقدم الوظيفي "الترقية"، حيث بلغ عددها (4) عبارات.

البعد السابع: ضم العبارات الخاصة بأداء العاملين في المونتاج الدرامي، حيث بلغ عددها (9) عبارة.

القسم الثاني: احتوى على البيانات الشخصية الديموغرافية للعاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية.

استخدم الباحث في إعداد استمارة الاستبيان (مقاييس ليكرت الخمسي) المتدرج في قياس العبارات كما يأتي:

التصنيف	موافقة جدًا	موافقة	غير موافق	غير موافق أبدًا
الدرجة	5	4	3	2

معاملات التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

1- اختبار (ألفا كرومباخ) للتحقق من ثبات الإجابات في الاستبيان.

2- المتوسط الحسابي: باعتباره مرجعية أو معيار لقياس الوزن النسبي أو درجة الموافقة النسبية لمضمون كل فقرة من فقرات أسئلة الاستبيان، حيث تم تقييم المتوسطات الحسابية لإجابات الاختصاصيين من العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية، عبر تقسيم المقياس إلى خمس فئات لتحديد درجة الموافقة، على الشكل الآتي:

موافقة جدًا	موافقة	لا رأي لي	غير موافق	غير موافق أبدًا
4.21 - 5	3.41 - 4.20	2.61 - 3.40	1.81 - 2.60	1 - 1.80

3- الانحراف المعياري: كونه مؤشر لقياس مدى الاتساق بين إجابات عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبيان.

4- التكرارات والنسبة المئوية لإجابات القائمين بالاتصال من العاملين في المونتاج الدرامي.

إجراءات الصدق والثبات:

الصدق: "اعتمدت الدراسة على الصدق الظاهري كونه يهتم بالصورة الخارجية لأداة الدراسة من حيث بنية العبارات وموضوعيتها وأهميتها، والتراكيب اللغوية ومدى ملائمتها للأفراد المستهدفين بالدراسة، بالإضافة لمدى ملاءمة أداة الدراسة لهدف الذي وُضعت من أجله ومدى اتساقها مع تساؤلات الدراسة" (العنزي، 2024) ولقياس الصدق وُرِّعت استماراة الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين في كلية الإعلام بجامعة دمشق، والتزم الباحث بجميع ملاحظاتهم حتى وصل الاستبيان إلى شكله النهائي الذي أجاب عنه العاملون في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية عند مقابلتهم وتوزيعه عليهم، أما الثبات: للتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد استعان الباحث بمعامل ألفا كرومباخ لجميع الأبعاد كالتالي:

معامل ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	البعد
0.772	14	أهمية العمل والأعباء المرتبطة عليه
0.613	4	علاقة العمل
0.114	6	الرواتب والمكافآت
0.743	6	الأمن والاستقرار المهني
0.737	7	الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج
0.607	4	النمو المهني والتقدم الوظيفي "الترقية"
0.659	9	أداء العاملين في المونتاج الدرامي
0.845	50	الإداة ككل

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على نتائج SPSS، التي أوضحت أن ثبات البيانات هو (0.845) وهي قيمة قوية ومقبولة، مما يدل على أن الاستماراة تمتاز بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

الإطار النظري:

ظهور مفهوم الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين وتعددت الدراسات حوله، وعلى الرغم من ذلك لا يوجد تعريف محدد لهذا المصطلح، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير المواقف المختلفة، فالنفس البشرية تميل للعمل، فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإنما أن يكون غير راضٍ عن هذا العمل.

(عبد اللطيف، مرجع سبق ذكره، 8).

تعريف الرضا الوظيفي:

توجد الكثير من المحاولات التي بذلت تحديد معنى الرضا الوظيفي من بينها: "هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحظى بيئته العمل، ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل المؤثرة البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة". (البارودي، 2015، 38).

"الرضا الوظيفي هو ببساطة ما يشعر به الناس تجاه وظائفهم وجوائزها المختلفة، ومدى إعجاب الناس بوظائفهم أو عدم إعجابهم بها، يتم تقييم الرضا الوظيفي بعامة على أنه موقف يعكس تقييم الأشخاص للوظيفة على طول سلسلة متوصلة من مدى الملائمة

إلى غير الملائمة، وغالباً ما يتم وصف الرضا الوظيفي على أنه رد فعل عاطفي للوظيفة، ولكن من الأفضل اعتبار الرضا بمثابة رد فعل معرفي، أي تقييم ما إذا كانت الوظيفة جيدة أو سيئة من منظور شخصي" (Sepector, 2022, 2).

خصائص الرضا الوظيفي:

- 1- تعدد مفهومات طرق القياس: وذلك لكثره العلماء والباحثين الذين عملوا في الرضا الوظيفي على اختلاف أرضياتهم.
- 2- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: أي إن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر ، فالإنسان مخلوق مُعَقَّد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.
- 3- الرضا الوظيفي يتعلّق بالكثير من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتنوع جوانب السلوك الإنساني وتعقيده وتدخله فإنه تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، ولذا تظهر نتائج متاقضة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباعدة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات. (البارودي، مرجع سبق ذكره، 38-39).

- 4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: تنشأ عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئته العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل.
- 5- للرضا عن العمل ارتباط بسيّق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للكثير من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته، ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.
- 6- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له قوة التأثير نفسها في غيره، وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم. (عبد اللطيف، مرجع سبق ذكره، 15-16).

الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي:

- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي تؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.
- عموماً يعد الرضا الوظيفي للموظفين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للدائرة ومدى فاعليتها، على افتراض أن الدائرة التي لا يشعر الموظفون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنة بالي التي يشعر فيها الموظفون بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف الراضى عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل، وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به. (المراجع السابق، 12-13).

الأسباب الداعية لوفاء الموظف في العمل:

يقوم الوفاء في العمل على العلاقة بين صاحب العمل والموظفي، أي إنّه عبارة عن عقد غير مكتوب يتعهد فيه صاحب العمل بتوفير المواد والموارد التي يحتاجها الموظف من أجل إنجاز أعماله، وذلك مقابل تعهد الموظف بتقديم أفضل ما لديه لتحقيق أهداف الشركة، وإنّه لمن البديهي عَدَ الموظفين في شركة ما ممثّلين لها عن طريق تفاعلهم اليومي في العمل....

ويمكن القول إن المحفزات الأساسية لوفاء الموظف في العمل تكمن في النقاط الآتية:

1-إدراك الموظف رؤية الشركة: يشعر الموظف بمزيد من الالتزام، ويَعُدْ نفسه موضعًا للثقة حين تشاركه الإدارة العليا رؤيتها ورسالتها وتوجهاتها والقرارات المهمة التي تتخذها.

2-امتلاك مهنة وليس وظيفة فحسب: إن الموظف الذي يشعر بأن وظيفته تشَكِّل حجر أساس لمسيرة مهنية طويلة تعود عليه بالكافآت، يكون أكثر حماساً لتقديم أفضل ما لديه من أداء ورغبة حقيقة في تحقيق أعلى ربح ممكن لشركته التي يرجو لها النجاح دائمًا.

3-الشعور بأنه جزءٌ من مشروع كبير: إن تبني خطّة للعطاء وسيلة فعالة تعتمدّها الشركات لاحفاظ على الموظفين، إنّ شعور الموظف بالانتماء إلى شركة ملتزمة والإدراك بأنه جزء لا يتجزأ من جهودها يعزّز التزامه بعمله وشركته على السواء.

4-الحصول على رواتب عادلة مقارنة بواجباتهم المهنية: المال لا يشتري الوفاء كما أن الأجور غير العادلة التي لا توازي ما يستحقه الموظف قد تكون من أهم الأسباب التي تقوده إلى البحث عن عمل جديد.

5-الشعور بالسلطة: إن إعطاء الموظف الفرصة لمشاركة أفكاره واقتراحاته، ومنحه الحرية في اتخاذ القرارات المتصلة مباشرة بدوره في الشركة تعدّ محفزات ممتازة لتعزيز ثقته بنفسه ووفائه لعمله.

6-التحدي الإيجابي: إن الإيمان بقدرات الموظف وتحديد المعايير والأهداف العالمية له هي مفتاح السر لتعزيز معدلات الاندفاع والحماس لديه، ومن ثم زيادة المشاعر الإيجابية تجاه عمله.

7-تلقّي التدريب الصحيح: يولي الموظف جهداً أكبر لعمله حينما يشعر بقيمة في الشركة التي يعمل لصالحها، وكيف أنها تحرص على تدريبه وتطوير مهاراته وتزويده بالمعلومات المهمة التي يحتاجها لأداء عمله بكفاءة، مما يُترجم ذلك فيما بعد إلى مزيد من الإيرادات والالتزام تجاه العمل.

8-الاعتراف بجهود الموظف ومكافأته: كلمة يسيرة من الشكر والعرفان مقابل تقديم الموظف عملاً جيداً يمكن أن تصنع العجائب لمعنويات الموظف، فالشركات التي تعرف بالجهود التي يقدمها موظفوها دائمًا تكون قد قضت على أحد الأسباب الأساسية المؤدية إلى تغيير الموظفين للشركات التي يعملون فيها.

9-تنمية العلاقة بين الموظف والإدارة: فالموظفي يشعر بمزيد من الأمان حين يعلم بأن المسؤولين على دراية كاملة بما يقوم به من أعمال، وأن علاقته بهم وبزملائه في العمل متينة وسليمة بالكامل.

10-الحفاظ على حياة مهنية متوازنة: إن الشركات التي تشجع وجود أسلوب حياة مهني سليم وتتوافق بين أولويات مختلفة في مجال العمل، هي الشركات التي تتوقع تحسّناً في أداء الموظف وإنتاجيته. (البارودي، مرجع سبق ذكره، 40-42).

عوامل الرضا الوظيفي:

تتضمّن عوامل الرضا إلى عدة عوامل كما يأتي:

عوامل داخلية خاصة بالفرد:

- حاجات الفرد: حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها عن طريق العمل، وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابله الرضا المناسب.
- انفاق العمل مع قيم الفرد: توجد لدى الأفراد الكثير من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل، وبقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي، ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع.
- الشعور باحترام الذات: فهو من الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال بشكل عام ومجال العمل بشكل خاص، سواء كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو طبيعة الوظيفة ومكانتها ومعرفة أفراد المجتمع لهذه المكانة ولمكانة الدائرة في المجتمع، مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.
- خصائص شخصية الفرد وظروفه: تمثل في إدراكه، وشخصيته، وقدراته، واستعداداته، وطموحه، وذكائه، ومدى ولائه وانتمائه للدائرة، وعمره الزمني وتجاربه، ودخله الشهري، ومدى ما تؤديه هذه الخصائص في إنجازه للعمل والقيام بمسؤولياته الوظيفية، أي انعكاسها الإيجابي عن الرضا.

عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة:

من حيث نوعها ومهامها والنوع الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ، فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفضاً مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة، ويوجد فيها إثارة وظيفي وتمكنه من الأداء بحسب قدراته وإمكاناته وخبراته وإبداعاته، وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالٍ.

عوامل خاصة بالأداء :

يتتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل الآتية بالنسبة للأداء:

- ارتباط الأداء بالمكافآت والحوافز وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب وفق الأهداف المحددة.
- إدراك الفرد بأن الحوافز والمكافآت ذات أهمية وقيمة بالنسبة له، وإدراكه بالعدالة في التوزيع بالنسبة للعوائد ومكافآت العمل، أي إنه يتتناسب مع ما يقدمه من عمل للدائرة بالنسبة لآخرين.

عوامل خاصة بمستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد:

هو مدى ما يتربّ عليه من جهد يبذله في أثناء أدائه لعمله، والنتائج التي يتوصّل إليها كالرضا والإنتاجية والتسبيب الوظيفي ودورات العمل، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط، ولكن قد يكون له رغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة، فكلما كانت درجة الطموح متساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كان الرضا بصورة جيدة أكبر.

عوامل تنظيمية:

وتشمل الأنظمة والإجراءات والروابط والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء، وعلاقة كل ذلك ببيئة العمل وظروفه، ونوعه، وقد أكدت الدراسات والأبحاث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد فإنه قد يحقق درجة عالية من الرضا، وكذلك مركز الفرد التنظيمي ذلك المركز الذي يتيح النمو ويوجد فيه فرص للترقي بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط الذي يمارسه الفرد. (عبد اللطيف، مرجع سابق ذكره، 16 - 19).

العوامل والعناصر المساعدة في تحقيق الرضا الوظيفي :

1- الأجر: يتجه بعض الكتاب إلى أن الأجر لا يمثل مصدر إشباع إلا للحاجات الدنيا، وإن توقيره لا يسبب الرضا أو السعادة، إنما يمنع فقط مشاعر الاستثناء من أن تستحوذ على الأفراد، وقد أتى هذا الرأي بكثير من الاعتراضات حيث إن الدراسات التي أجريت أكدت وجود علاقات طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى الدخل زاد الرضا عن العمل والعكس بالعكس، والأجر وإن كان وسيلة لإشباع الحاجات الفسيولوجية فهو وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية عن طريق ما يتاح له الفرد من تبادل المهامات الاجتماعية مع الآخرين وبعدهم يرى في الأجر رمزاً للتقوّق والنجاح.

2- محتوى العمل: إن هذا العنصر هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل دون بقية العناصر الأخرى. وفيما يأتي أهم متغيرات محتوى العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

أ - درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق الأداء وسرعة الإنجاز زاد رضاه عن العمل.

ب - درجة تنوع مهام العمل: كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية أو بمعنى آخر كلما قل تكرارها زاد الرضا عن العمل والعكس.

ج - استخدام الفرد لقدراته: كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته زاد رضاه عن العمل.

د - خبرات النجاح والفشل: على الرغم من أن نتائج الدراسات تشير إلى عدم وجود علاقة مباشرة بين مستوى الأداء ودرجة الرضا عن العمل، إلا أن هذين المتغيرين يمكن أن توجد بينهما علاقة إدخال متغيرات مستوى الطموح وتقدير الفرد لذاته وتقييمه لقدراته بالعمل، فتحقيق الفرد لمستوى أداء أقل من مستوى طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل، أما تحقيقه لمستوى أداء أعلى من طموحه أو يعادله، فإن ذلك يثير لديه الإحساس بالنجاح والرغبة في تحقيق المزيد من التميز.

3- فرص الترقية: تشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا الوظيفي، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح قل رضاه عن العمل، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلاً زاد رضاه عن العمل.

4- نمط الإشراف: تشير نتائج الدراسات إلى وجود علاقة بين نمط إشراف الرئيس ورضا المسؤولين عن العمل، أي إن المشرف الذي يجعل مسؤليه محوراً لأهتمامه بمساندته لهم واهتمامه الشخصي بهم وتقييمه لأفكارهم وسعة صدره عند حدوث أي خطأ من جانبهم، سيتمكن من اكتسابه لولائهم وجعلهم أكثر حرصاً على العمل وتحقيقاً لأعلى النتائج.

5- جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل في رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة به مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع الآخرين في العمل يحقق منافع متبادلة بينه وبينهم، كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن العمل، وكلما كان تفاعل الفرد مع الآخرين يؤثر فيه سلباً لأن يشعر مثلاً بنوع من التوتر والقلق وقد ارتبط عمله بهم، كانت جماعة العمل سبباً لاستثناء الفرد وعقبة في تحقيق أهدافه في العمل.

6- ساعات العمل: أي بالقدر الذي يتتوفر فيه للفرد حرية استخدام وقت الراحة يزيد رضاه عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض فيه ساعات العمل مع وقت الراحة وتُقيّد فيه حرية الفرد في استخدامه لهذا الوقت ينخفض فيه رضاه عن العمل.

7- ظروف العمل المادية: تؤثر في درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ومن ثم على رضاه عن العمل، ولقد شغلت متغيرات ظروف العمل، مثل: الإضاءة، والرطوبة، والضوضاء، والنطافة، ووضع الفرد في أثناء تأديته للعمل، وأمراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل اهتمام الباحثين في السنتين الأولى من هذا القرن، وقيامهم بمجموعة من الدراسات ركزوا فيها على أثر العوامل المادية في الأداء الإنتاجي

للأفراد، وتشير نتائج الدراسات إلى أن درجة سوء ظروف العمل المادية أو جوانتها تؤثر في قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله، ومن ثم درجة رضاه عن العمل، فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصرف بظروف عمل مادية.

8-عدالة العائد: يتجه عدد من النظريات الحديثة في الرضا عن العمل إلى افتراض أن الفرد لا يحاول الحصول على أكبر قدر من العائد دون قيد أو شرط، وإنما يحاول أن يحصل على العائد العادلة، ووراء هذا الافتراض مسلمة بأن هناك قيمة أو اعتبار يدفع الناس إلى السعي لتحقيق العدالة في توزيع العائد. (البارودي، مرجع سبق ذكره، 43-45).

المونتير: مهندس تسلسل الصورة:

يسّمى محرر الفيلم، ومهامته تقطيع مقاطع الفيديو وتركيبها مع بعضها وبشكل قصصي متسلسل، ويأتي عمله في مرحلة ما بعد الإنتاج، فكثير من الأفلام تصوّر في موقع مختلف بحسب أولويات الإنتاج دون النظر إلى التسلسل الزمني، وهنا يبرز عمل محرر الفيلم، حيث هناك أفلام تصوّر نصف مشاهدها في دولة ما بينما النصف الآخر في دولة أخرى، وفي المونتاج تظهر جميع المشاهد على الشاشة كسلسلة من مقاطع فيديو يشعر المتدرج عند رؤيتها أنها صُورت جميعها في البيئة نفسها، ولو عُرض الفيلم دون مونتاج لكان مفكّاً وبلا معنى، كما أن الفيلم الحقيقي يخلو من المقاطع الموسيقية التي يسمعها الجمهور في مشاهد معينة، وهنا يأتي دور المونتير بتقطيع المشاهد وتركيبها من جديد بشكل متسلسلٍ يتوافق مع سيناريو الفيلم، ويتصدى المونتير لحذف المشاهد التي يعدل عنها المخرج أحياناً، ويضيف بدلاً منها مشاهد جديدة، كما يضيف المقاطع الموسيقية للفيلم، أو يحذف مشاهد من زاوية معينة. (المونتير مهندس تسلسل الصورة، 2015).

المونتير: هي كلمة من أصل فرنسي Monteur، وباللغة الإنجليزية Video Editor تعني الشخص الذي يقوم بالمونتاج، أي يقوم بتحرير وتقطيع وتركيب ودمج اللقطات فيما بينها بشكلٍ متناسقٍ على هيئة قصصية ووفق إطار زمني محدد وسيناريو منظم مع حذف اللقطات غير الضرورية، وإضافة مؤثرات تضفي الجمالية الالزمة للفيديو. (العاني، 2020).

هناك ثلاثة أنواع من المونتير:

النوع الأول: هو الحرف الذي يركز في عمله فقط ولا يحاول الاجتهاد، ويقوم بتنفيذ تعليمات المخرج التي جاءت بالسيناريو بحذافيرها دون حذف أو إضافة أو تدخل في الرؤية.

النوع الثاني: يفرض رأيه ويضع تصوره ويمسك بأدواته جيداً، ويقوم بمساندة حقيقة للمخرج، ويتحقق بوساطته أعلى مستوى فني لإظهار السيناريو المبدئي ليصل عن طريق تلك الرؤية إلى إعلاء قيمة المخرج وارتفاع قيمة فيلمه إلى أعلى مستوى، وتمكنه تلك الرؤية الفعالة من تلافي عيوب التصوير والتعامل مع أخطاء التنفيذ.

النوع الثالث: المونتير المخرج: وهو الذي يفكّر في المادة المصوّرة بطريقة إبداعية مبتكرة خارج الصندوق، وكأنه يعيد إخراجها من جديد، ويكون ذا خبرة عالية وواثقاً في نفسه، خاصة أن قرار القطع النهائي يكون في يده دون أن يخاف أو يتراجع، فيقوم بحذف مشاهد ويضيف أخرى مدام ذلك في صالح العمل. (المونتير من «الموفيلولا» اليدوية إلى التقني، 2011).

(مهارات المونتير):

تتطلب مهنة المونتير من الفرد الذي يعمل بها أن يتحلى بمزاجاً ومهارات تميزه من سواه، وهذه المهارات إن لم تتوافر في هذا المونتير فلا فائدة من كل مجهوداته التي يقوم بها.

المهارة الأولى: التعامل الصحيح مع قطع اللقطات مما لا شك فيه أن قطع اللقطات ودمجها هو وظيفة كل مونتير، لكن ليس كل مونتير يؤديها على أكمل وجه، يجب على المونتير أن يكون حكيمًا في عملية قطع اللقطات، بحيث يزيل جميع تلك اللقطات الثانوية حسب مدى احتياجها لتعديلات، ليس كل شخص يقوم بدمج اللقطات وقطعها هو مونتير، لأن تكون مونتيراً هذا يتعلق بمدى الجودة التي تقدمها في المونتاج، وكذا أن تملك إبداعاً فكرياً وعقلية خارج الصندوق تساعده في إعداد مونتاج احترافي يزيد من الحكمة الدرامية بلا شك.

المهارة الثانية: تقدير الوقت في التعامل مع اللقطات من أهم مهارات المونتير هناك أمر آخر مهم للغاية يجب توفره في المونتير، وهو أن يتعامل مع الوقت بشكلٍ لائق ومناسب، كل لقطة تحتاج أن يتم تأطيرها ضمن إطار زمني محدد مناسب لها، والمونتير يجب أن يتمتع بحس الإبداع وأن يعرف كيف يجذب المتلقي بالتقنيات، في المقابل عليه أيضاً أن يتتجنب قدر الإمكان الإطالة في اللقطات، صحيح أن اللقطة يجب أن تأخذ حقها من الوقت لكن الإطالة المفرطة ستُدمر تماماً جمالية هذه اللقطات، وتجعل المتلقي ينفر من المونتاج الخاص بالمونتير.

المهارة الثالثة: التسلسل المنطقي للأحداث من أهم مهارات المونتير وتعد هذه المهارة من أهم ما يجب أن يتقنه المونتير في سبيل جعل أعماله ذات صبغة إبداعية ممتعة حيث إن تسلسل الأحداث وتنظيمها وفق سيناريو منسق بشكلٍ جيد يعطي المتلقي انطباعاً إيجابياً لاستكمال المشاهدة، وهنا يتضح لنا الفرق بين مونتير ملتزم بالسيناريو بحذافيره ومونتير له الحرية في الإبداع والخروج عن السيناريو كييفما يشاء وكيفما يرى الأمر مناسباً، في المقابل يجب تجنب دمج الأحداث بشكل عشوائي دون مراعاة التسلسل والتتابع بين الأحداث، فيجب على المونتير أن يدرك أن الانطباع الأولي للمتلقي هو الهدف الأساسي في سبيل تحقيق نجاحه في المونتاج الخاص به، لذلك كلما كانت الأحداث متسلسلة بشكل منظم زادت فرص إعجاب المتلقي بأعمال المونتير.(مهارات المونتير: عالم الفريلانس).

المهارة الرابعة: الإلمام بكل صيغ الفيديو وأنواع الجودة السينمائية: قبل مزاولة عملية المونتاج، لا بد للمونتير أن يكون محظياً بكل أنواع درجات الجودة المتوفرة أو Resolution، لأنه عادةً في بداية عملية المونتاج فإن المونتير يقرر منذ البداية بأي جودة سيتم استخراج المونتاج كي تتوافق مع أنظمة البث التلفزيوني والفضائي، ولكن نظام مواصفات ومعايير يجب توافرها في الفيديو حتى يمكن به بطريقة صحيحة، ويمكن إدراج درجات جودة الفيديو الموجودة على الساحة السينمائية بما يأتي: أول درجة من الجودة هي الجودة القياسية (SD) التي تكون فيها الجودة شبه متوسطة، ثم تليها الجودة المحسنة (ED) التي تكون فيها درجة الجودة فوق المتوسط، ثم تليها بعد ذلك الجودة العالية (HD) التي تستخدم في غالبية أعمال المونتاج، وبعد ذلك تأتي الجودة الفائقة (-4K) التي ظهرت حديثاً، إلى جانب الجودة ما فوق الفائقة (5k) التي تمثل عتبة درجات الجودة حالياً(Al SWAAS).

المهارة الخامسة: احتراف برامج المونتاج وكيفية التعامل معها: تعد هذه المهارة الأكثر عملية في مجال المونتاج تقريباً، وهي احتراف برامج المونتاج وإنقاص جميع التقنيات الخاصة بها، وبالتأكيد يجب على المونتير أن يكون مربناً في التعامل مع هذه البرامج مسبقاً، إذ إنه في أثناء عملية المونتاج يجب أن يكون ملماً بما فيه الكفاية بأساسيات هذه البرامج لمزاولة هذه العملية بالقدر الكافي من الاحترافية العالية، وعلى ذكر برامج المونتاج فهناك الكثير من الأمثلة عن البرامج العالمية التي اعتمدت، ومن أهم تلك البرامج "Adobe premiere pro" الذي يعد الرقم الأول عالمياً والمعيار القياسي في القيام بالمونتاج للأفلام الدرامية بشهادة أهل الاختصاص، حيث يحتوي على مكتبة واسعة من المؤثرات الخاصة والمزج الصوتي وتكامل المكونات الإضافية من تطبيقات

أدبي الأخرى، مما يقدم للمونتير كل ما يحتاجه ليصبح محترفاً وقدراً على المونتاج المبهر لإخراج فيديو منظم ومنسق بشكل جيد. (Professional Film Editing Programs 15).

المهارة السادسة: المرونة في إضافة المؤثرات الصوتية والسمعية والبصرية الالزمة: في بداية عهد المونتاج لم تكن هناك مؤثرات من أي نوع، ولم يكن المونتير مجبراً أبداً على وضع شيء غير موجود أصلاً (المؤثرات)، فكل ما كان المونتير يفعله وقتها هو دمج اللقطات ومحاولة ترتيب الأحداث، لكن الآن الأمر مختلف كلياً، فمع التطور التكنولوجي الذي شهد مجال المونتاج، أصبح المونتير مجبراً تماماً على البحث والتقييم بعناية عن المؤثرات الالزمة والمناسبة للمونتاج الذي يشتغل عليه، جاعلاً العناصر الصوتية من حوارات وموسيقى ومؤثرات تصفي العمق والواقعية إلى التجربة البصرية لتحريك مشاعر الجمهور وتكتيف التأثير، واستحضار مؤثرات بصرية تضفي الحياة على عالم الخيال، وترتبط ما بين العالم الواقعي والتخيلات المذهلة مما يرفع المستوى البصري للعمل الفني ككل. (Editing, Sound, And Visual Effects).

لهذا في النهاية فإن المونتير المحترف يحتاج أن يكون لديه حس إبداعي، وهذا كي يعرف الإضافات المناسبة التي ستضفي على المونتاج الخاص به القدر الكافي من الجمالية، وهنا يجب التركيز على مشاعر المشاهد، ومحاولة إثاراتها قدر الإمكان باستخدام تلك المؤثرات، لأنه كلما استثار المونتاج مشاعر المتفرج جعل ذلك عمله أكثر نجاحاً. (مهارات المونتير : مرجع سبق ذكره).

شركات إنتاج الدراما السورية:

شركات الإنتاج في سوريا تُقسم إلى قسمين 1- قطاع عام. 2- قطاع خاص.

القطاع العام بدأ مع المديرية العامة للإنتاج التلفزيوني في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، والتي أنتجت مجموعة كبيرة من الأعمال الدرامية المحلية، ولكن المديرية كانت تعاني من بعض المعوقات أدت إلى تراجع دور القطاع العام في الحراك الدرامي السوري، من بينها: انخفاض أجور الفنانين والفنانين قياساً بأجور القطاع الخاص التي تبلغ الضعف أو أكثر في معظم الأحيان، بالإضافة إلى غياب المرونة في الإجراءات الإدارية لحركة الإنتاج الدرامي، وافتقار القائمين عليه لآليات توزيع الأعمال المنتجة وتسويقه، لذلك فيما بعد تحولت المديرية إلى مؤسسة عامة للإنتاج التلفزيوني والإذاعي ذات طابع اقتصادي عام 2010، ترتبط بوزارة الإعلام وتمتاز بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، تعنى بالإنتاج الدرامي والتوزيع الفني في سوريا والوطن العربي بشكل فاعل ومؤثر في الساحة الثقافية السورية بخاصة والعربية بعامة، وتهتم بدعم المواهب والخبرات الشابة في كافة المجالات.

تهدف المؤسسة عن طريق ما تنتجه من أعمال فنية إلى تحقيق الارتقاء بمستوى الإنتاج الفني وسبل تحويل الدراما السورية إلى صناعة دائمة التطور، والإسهام في إحياء التراث العربي الأدبي والعلمي والفنوي وتوظيفه فنياً بما يخدم القضايا القومية والإنسانية، وتشجيع المواهب الفنية الإبداعية في مجال الدراما ورعايتها والاستفادة منها، والإسهام مع القطاع الخاص ذات الاهتمام المشترك بإبراز صورة سورية الحضارية على المستويين العربي والعالمي. (منصور، جريدة السفير)، كما يضم القطاع العام "المؤسسة العامة للسينما التي تأسست عام 1963م، حيث ترتبط بوزارة الثقافة، وتسعى إلى إنتاج سينمائي جاد بأفلام تعالج القضايا الوطنية والسياسية والاجتماعية الكبرى". (قوشة، 2014، 9).

أما القطاع الخاص فقد مرّ بمراحلتين: الأولى من خارج سوريا حيث كان رأس المال يأتي من دول أخرى كالخليج العربي والأردن، مما جعل الدراما السورية تقدم مسلسلاتها باللهجة البيضاء عبر الأعمال البدوية استجابة لمتطلبات بيئه الجهة الممولة، (ديب، 2008) أما المرحلة الثانية فقد أصبحت سوريا، حيث نشأت شركات الإنتاج الخاصة منذ عام 1975 على يد داود شيخاني وهو

مؤلف ومنتج، بدأ باليونان، وانتقل لمشرق بعد السماح القانوني لولادة إنتاج محلي خاص، حيث كانت البداية في مسلسل "بصمات على جدار الزمن" للمخرج هيثم حقي، ثم مسلسل "حرب السنوات الأربع" للمؤلف ذاته، والمخرج ذاته، والأشهر "سلسلة كان ياما كان"، (موقع شركة شيخاني) فيما بعد أسس هيثم حقي شركة "الرحبة" وأنتجت مسلسل "دائرة النار" إنتاج 1988.

ومع بداية تسعينيات القرن العشرين بدأت الساحة الدرامية السورية تزدهر وتنشط بازدياد أعداد الشركات الإنتاجية المحلية الخاصة، وهكذا ازداد معها عدد المسلسلات، امتازت الأعمال بنوعيتها، وانتشرت عبر الدول العربية، وكانت قريبة من قلوب الجماهير، وتحولت الدراما من إنتاج ثانوي إلى صناعة تمتلك سوقها الخاص وشروطها وعالمها ودورتها الاقتصادية...، إذ بدأ الاستثمار الجدي ووضع بنية تحتية لهذه الصناعة، فبنيت مدن إنتاجية واستوديوهات تصوير ومراكم مونتاج، ودخلت بالإضافة إلى ذلك الشركات العربية عملية إنتاج المسلسلات السورية، وبدأت الدراما باستقطاب الممثلين والكتاب من خريجي المعهد العالي للفنون المسرحية"(نقابة الفنانين السوريين، 2014)، ومن بين الشركات شركة "الشام الدولية" التي قدمت أعمالاً اجتماعية بارزة، منها "الدوغرى" و "إخوة التراب" و "يوميات مدير عام"، لذلك سميت تلك الفترة بالعصر الذهبي للدراما السورية. فيما بعد مطلع الألفينيات ظهرت شركة سورية الدولية التي قدمت مسلسلات عدة أبرزها "الزير سالم"، وشركة "سامة" التي قدمت جملة من الأعمال كـ "أهل الغرام" وضيعة ضاغطة، ويمكن عد السنوات العشر الأولى بعد عام 2000 أهم المراحل التي مررت بها الدراما السورية، حيث سميت بثورة الإنتاج، لأن الإنتاج الدرامي السوري تطور في أثنائها كماً ونوعاً، وبات ينتج ما يقارب 40 مسلسلاً في كل عام ضمن العقد الأول من الألفية الجديدة". (محمد، 2022).

وهناك الكثير من المخرجين والفنانين افتتحوا شركات إنتاج خاصة من بينهم (يوسف رزق، نجدة اسماعيل أنзор، فراس إبراهيم..)، تعددت شركات الإنتاج ووصلت تباعاً إلى ما يزيد على مئتي شركة عبر العقود الزمنية، أسهمت معظمها بالمنافسة الإيجابية على نهضة الدراما المحلية ورواجها بشكل كبير وجعلها رائدة عربية، بعضها نوع في إنتاج المضامين، وبعضها الآخر تخصص في إنتاج مضامين محددة كالالتاريكي أو البيئة الشامية أو الاجتماعي، لكن تأثر قطاع الإنتاج الدرامي سلباً في أثناء الحرب الإرهابية على سوريا مطلع عام 2011 حيث خرجت معظم مواقع التصوير عن العمل، وقطعت الأعمال السورية من قبل معظم القنوات العربية، هاجر بعض أصحاب رؤوس الأموال والفنانين والفنين، مما دفع الكثير من الشركات الإنتاجية الخاصة للتوقف عن العمل في السنوات الأخيرة تجنباً للمغامرة، لذلك تحولت الشركات المتبعة إلى مجرد تراخيص ورقية، بينما الشركات التي استمرت بالعمل تحت الظروف الصعبة فلم تتجاوز العشرات، وهي أصبحت الأكثر إنتاجاً على مدى المواسم الرمضانية في العقد الأخير من بينها (قبض، عولدن لайн، سما الفن "سورية الدولية")، في حين أن بعض الشركات الإنتاجية بدأت بالعمل خارج سوريا (أبرزها: كلابت) في الإمارات العربية المتحدة، كما ظهرت شركات إنتاج عربية تبنت الدراما السورية، أبرزها: (الصباح اللبناني)، مما أعاد الأعمال المشتركة إلى الساحة.

الإطار التطبيقي للدراسة:

الجدول رقم (1) أهمية العمل والأعباء المترتبة عليه

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل						البند	الرقم
					غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً			
12	منخفض	25	0.44	1.25	-	-	-	5	15	ت		1

					-	-	-	%25	%75	ن	أشعر بأهمية عملي وقيمه بالدراما	
9	منخفض	34	0.73	1.70	-	1	-	11	8	ت	لدي مسؤوليات وظيفية واضحة	2
					-	%5	-	%55	%40	ن		
7	منخفض	41	1.39	2.05	2	2	1	5	10	ت	مؤهلاتي ملائمة لوظيفتي كمونتير	3
					%10	%10	%5	%25	%50	ن		
3	منخفض	51	1.39	2.55	1	7	-	6	6	ت	عملي يشبع طموحاتي	4
					%5	%35	-	%30	%30	ن		
6	منخفض	46	1.08	2.30	1	1	6	7	5	ت	عملي يتحقق مع مبادئي ورسالة شركة الإنتاج	5
					%5	%5	%30	%35	%25	ن		
7	منخفض	41	0.99	2.05	-	3	1	10	6	ت	تهتم شركة الإنتاج بتحديث معدات العمل	6
					-	%15	%5	%50	%30	ن		
8	منخفض	37	1.08	1.85	-	3	1	6	10	ت	يمنحني عملي اكتساب المعارف	7
					-	%15	%5	%30	%50	ن		
1	متوسط	63	1.42	3.15	4	6	2	5	3	ت	توفر لي شركة الإنتاج التدريب على البرامج	8
					%20	%30	%10	%25	%15	ن		
2	منخفض	52	1.31	2.60	1	6	2	6	5	ت	تمنحني الشركة المشاركة في الخطيط	9
					%5	%30	%10	%30	%25	ن		
8	منخفض	37	0.81	1.85	-	1	2	10	7	ت	تسمح لي الشركة بالابتكار حسب رؤيتى.	10
					-	%5	%10	%50	%35	ن		
4	منخفض	50	1.19	2.50	-	7	-	9	4	ت	تمنحني الشركة الاستقلالية برقة ذاتية	11
					-	%35	-	%45	%20	ن		
5	منخفض	49	1.27	2.45	1	5	1	8	5	ت	ليس لدي وقت فراغ بسبب عباء العمل	12
					%5	%25	%5	%40	%25	ن		
11	منخفض	30	0.76	1.50	-	1	-	7	12	ت	وظيفتي كمونتير تطلب مني العمل الإضافي ليلاً	13
					-	%5	-	%35	%60	ن		
10	منخفض	32	0.82	1.60	-	1	1	7	11	ت		14

				-	%5	%5	%35	%55	ن	تردد معاناتي في شهر رمضان			
منخفض	42	0.54	2.10	المستوى الكلي للبعد									

يظهر من الجدول الأول: أن المتوسطات الحسابية وبعد "أهمية العمل والأعباء المترتبة عليه" تراوحت ما بين (1.25 - 3.15)، حيث جاءت الفقرة رقم (8) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، بينما الفقرة رقم (1) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأوضحت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية كانت منخفضة نسبياً، وهذا يعطي مؤشراً على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون أهمية العمل والأعباء المترتبة عليه بطريقة سلبية لا تتناسب تطلعاتهم وآمالهم، بالإضافة إلى أنها تسرق معظم أوقات فراغهم، أي يشعرون بأنها تشكل حالة عدم رضا لديهم تتعكس على أدائهم، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات بعد المكون من (14) عبارة والذي بلغ مجموعه (2.10) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعْدُون أهمية عملهم والأعباء المترتبة عليه لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة اهتمام شركات الإنتاج بأهمية دور المونتير، وتقليل الأعباء التي تُلقى على عاتقه.

الجدول رقم (2) علاقات العمل

الرتبة	المستوى	وزن نسي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل						البند	الرقم	
					غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً				
2	منخفض	43	1.13	2.15	1	2	2	9	6	ت	تعاون مع زملائي القدامى بالمونتاج	1	
					%5	%10	%10	%45	%30	ن			
3	منخفض	40	0.91	2.00	-	1	5	7	7	ت	تسود أجواء الانسجام والاحترام	2	
					-	%5	%25	%35	%35	ن			
1	متوسط	62	1.11	3.10	2	6	5	6	1	ت	لا تتحيز إدارة شركة الإنتاج في معاملة العاملين	3	
					%10	%30	%25	%30	%5	ن			
2	منخفض	43	1.08	2.15	1	2	1	11	5	ت	يساعدوني زملائي عند احتياج المشورة	4	
					%5	%10	%5	%55	%25	ن			
منخفض		47	0.72	2.35	المستوى الكلي للبعد								

يظهر من الجدول الثاني: أن المتوسطات الحسابية وبعد "علاقات العمل" تراوحت ما بين (2.00 - 3.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، بينما الفقرة رقم (2) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأوضحت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية كانت منخفضة نسبياً، وهذا يعطي مؤشراً على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون علاقات العمل بطريقة متدينة لا تناسب حياتهم المهنية والاجتماعية، أي يشعرون بأنها تشكل حالة عدم رضا لديهم

تعكس على الجو الوظيفي بالشركة، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (4) عبارات والذي بلغ مجموعه (2.35) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعدون علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة التآلف وروح التعاون المهني بين العاملين الموظفين سواء في جزر المونتاج أو في أقسام شركة الإنتاج عموماً، بالإضافة إلى ضرورة تحفيز إدارة الشركة بالدبلوماسية، والتخلص من التحيز في معاملة موظفيها.

الجدول رقم (3) الرواتب والمكافآت

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل							البند	الرقم
					غير موافق أبداً	غير موافق	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً			
4	منخفض	41	1.31	2.05	2	1	2	6	9	ت	أشعر بعدم تناسب راتبي مع جهدي كمونتير	1	
					%10	%5	%10	%30	%45	ن			
2	منخفض	49	0.94	2.45	-	3	6	8	3	ت	يجب أن يكون راتبي أعلى من الزملاء الآخرين.	2	
					-	%15	%30	%40	%15	ن			
5	منخفض	38	0.91	1.90	-	2	1	10	7	ت	احتاج لنقلي المكافآت عن العمل الإضافي.	3	
					-	%10	%5	%50	%35	ن			
6	منخفض	33	0.87	1.65	-	1	2	6	11	ت	احتاج إلى زيادة راتبي بما كان عليه السنة الماضية	4	
					-	%5	%10	%30	%55	ن			
1	مرتفع	84	1.05	4.20	9	9	-	1	1	ت	يوفّر لي راتبي مزايا التأمين الصحي	5	
					%45	%45	-	%5	%5	ن			
3	منخفض	42	1.16	2.10	1	2	2	8	7	ت	تأخر صرف الرواتب ضاربي	6	
					%5	%10	%10	%40	%35	ن			
منخفض				47.8	0.45	2.39	المستوى الكلي للبعد						

يظهر من الجدول الثالث: أن المتوسطات الحسابية لبعد "الرواتب والمكافآت" تراوحت ما بين (1.65 - 4.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، في حين الفقرة رقم (4) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأوضحت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية كانت منخفضة نسبياً، وهذا يدل على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون الرواتب والمكافآت بطريقة سلبية لا تتناسب تفريغهم الطويل للمونتاج وخبراتهم ولا الظروف الاقتصادية المتدرية في الوقت الراهن، لذا تشكل حالة عدم رضا لديهم تعكس على نفسائهم في أثناء العمل، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (6) عبارات والذي بلغ مجموعه (2.39) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعدون

الرواتب والمكافآت متعددة مقارنة بالجودة والحرفية العالية لما يقومون بموانتاجه من مسلسلات درامية من جهة، ومقارنة بالغلاء الفاحش لكافة السلع والخدمات الأساسية والثانوية والصحية وتقاوم الأسعار بشكل جنوني مما كانت عليه في العام السابق، لذلك يزداد عدم رضاه عنها، وهم بحاجة ماسة إلى إعادة نظر شركات الإنتاج الدرامية التي يعملون بها للمخصصات المالية بحيث تتم زيادتها بشكل سريع بما يتاسب مع الجهد الإبداعي ويراعي نفقات المعيشة المرتفعة، بالإضافة لرفع قيمة المكافآت عن الأعمال الإضافية وعدم التأخير بتسليم المبالغ المستحقة للموظفين.

الجدول (4) الأمن والاستقرار المهني

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل						البند	الرقم	
					غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً				
1	مرتفع	72	1.09	3.60	5	6	5	4	-	ت	نتيج لي شركة الإنتاج التثبيت وتأمين مستقبلي	1	
					%25	%30	%25	%20	-	ن			
5	متوسط	58	1.25	2.90	1	8	2	6	3	ت	أشعر بأمان واستقرار نفسي ووظيفي	2	
					%5	%40	%10	%30	%15	ن			
2	متوسط	67	1.13	3.35	4	5	5	6	-	ت	أشعر بالراحة تجاه تعين المونتير	3	
					%20	%25	%25	%30	-	ن			
3	متوسط	62	1.02	3.10	1	7	6	5	1	ت	أشعر بنراةهه موضوعية في تطبيق الأنظمة	4	
					%5	%35	%30	%25	%5	ن			
6	منخفض	52	1.04	2.60	1	3	5	9	2	ت	تهتم الإدارة بسماع الشكاوى وحلها	5	
					%5	%15	%25	%45	%10	ن			
4	متوسط	59	1.23	2.95	2	5	6	4	3	ت	تصف الشركة بالموضوعية لا المزاجية في تسريح الموظفين	6	
					%10	%25	%30	%20	%15	ن			
متوسط					المستوى الكلي للبعد								

يظهر من الجدول الرابع: أن المتوسطات الحسابية بعد "الأمن والاستقرار المهني" تراوحت ما بين (2.60 - 3.60)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، في حين الفقرة رقم (5) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأظهرت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية كانت متوسطة، مما يدل على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون الأمان والاستقرار المهني بطريقة متوسطة الرضا إلى حدٍ ما، أي حتى وإن لم يكن على ما يرام وبسوية عالية كما يجب، لكنه بالوقت ذاته لم يكن منخفضاً لدرجة اليأس، ولذا يمكن التعويل عليه والتقدم به نحو الأمام باستمرار، حيث كلما ازداد الأمان والاستقرار ازدادت جودة الأداء، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (6) عبارات والذي بلغ مجموعه (3.08) على أن العاملين

بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعانون الأمان والاستقرار المهني يتوسط الحالة العامة ويوازي إلى حد ما رغباتهم وطموحاتهم حول توفر الراحة والنزاهة في تطبيق الأنظمة وتعيين الموظفين والابتعاد عن المزاجية في تسريحهم، ومن ثم هم بحاجة إلى الاستناد على هذه النتائج والعمل على إيجاد الأساليب المناسبة لرفعها باستمرار وعدم السماح بانخفاضها بالمطلق، والأساليب لن تنجح إلا بتعاون الطرفين معاً على صياغتها وتنفيذها، أي إدارة شركة الإنتاج من جهة والموظفون فيها من جهة ثانية، بالإضافة إلى تكثيف اهتمام الإدارة بسماع الشكاوى وأخذها بالحسبان، مما يعزّز جدية الأساليب وتطبيقاتها بالشكل الأمثل، وهذا بدوره يرفع النسبة المتوسطة للرضا شيئاً فشيئاً بحسب ما يتتوفر من ظروف ميسرة في البيئة الداخلية للشركة.

الجدول رقم (5) الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل						البند	الرقم
					غير موافق أبداً	غير موافق	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق حداً		
2	متوسط	57	1.08	2.85	1	5	6	6	2	ت	أشعر بصرامة قوانين شركة الإنتاج	1
					%5	%25	%30	%30	%10	ن		
6	منخفض	47	1.13	2.35	-	5	2	8	5	ت	أرى للرئيس المباشر القدرة على توجيه الموظفين	2
					-	%25	%10	%40	%25	ن		
1	متوسط	51.8	1.23	2.95	1	8	3	5	3	ت	أشعر بالعدل والمساواة في معاملة الشركة لموظفيها	3
					%5	%40	%15	%25	%15	ن		
3	متوسط	56	1.10	2.80	1	6	2	10	1	ت	أشعر بوضوح تعليمات الإدارة لموظفيها عموماً	4
					%5	%30	%10	%50	%5	ن		
5	منخفض	48	0.94	2.40	-	4	2	12	2	ت	يقبل الرئيس المباشر النقد البناء من العاملين	5
					-	%20	%10	%60	%10	ن		
6	منخفض	47	0.93	2.35	-	4	1	13	2	ت	أشعر بتفهم إدارة الشركة للظروف الفردية.	6
					-	%20	%5	%65	%10	ن		
4	منخفض	50	1.05	2.50	-	5	3	9	3	ت	أشعر بـ كفاءة الرئيس المباشر في إدارة الشركة مشرفاً على التنفيذ	7
					-	%25	%15	%45	%15	ن		
منخفض		52	0.66	2.60	المستوى الكافي للبعد							

يظهر من الجدول الخامس: أن المتوسطات الحسابية بعد "الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج" تراوحت ما بين (2.35 - 2.95) حيث جاءت الفقرة رقم (3) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، في حين الفقرتين رقم (2 و 6) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأظهرت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية جاءت ما بين منخفضة ومتوسطة، مما يدل على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج التي يعملون بها بطريقة متوسطة إلى منخفضة الرضا، أي لم تكن الأمور على ما يرام بالنسبة لهم وتوجد عَثَرات في بعض النواحي لابد من معالجتها بقوة، حتى يتم التمكن من رفع النسب المنخفضة إلى متوسطة من جانب، والمحافظة على النسب المتوسطة قدر الإمكان من جانب آخر، بحيث إن لم تتوفر فرص كافية لرفعها لكن على الأقل يمكن منها من الانخفاض والتدهور، يدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (7) عبارات والذي بلغ مجموعه (2.60) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعُدُون الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج متذمِّنَاً، ويوجَد بعض المعضلات التي تتطلب التحرك السريع والحلول الإسعافية، مثل ضرورة توفير رئيس مباشر لديه القدرة على توجيه الموظفين، ويكون لديه كفاءة في الإشراف على التنفيذ، ويتقبل النقد البناء من الموظفين، كما يجب على شركة الإنتاج أن تتقَّهَّم الظروف الفردية لموظفيها وتراعيها قدر الإمكان، ومن ثمَّ كلما تحسَّن الهيكل التنظيمي للشركة ترتفع درجة الرضا لدى العاملين فيها، كون الهيكل التنظيمي هو العصب الرئيس لجسد الشركة، وهو لُب العمل الذي ينظم ارتباط كل الأقسام والأفراد ببعضهم بعضاً، ولهذا يجب الاعتناء به، وتقييمه باستمرار، ومنحه المرونة والتطوير بما ينسجم مع روح العصر الراهن، لأنَّه من دون معالجة الأمراض المزمنة في الجهاز الإداري سيتمكن الشلل البيروقراطي والروتيني من السيطرة على الشركة و يجعلها تحضر حتى تستسلم وتنهار وتفقد حياتها بالكامل.

الجدول رقم (6) النمو المهني والتقدم الوظيفي "الترقية"

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	البدائل						البند	الرقم
					غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً			
3	منخفض	42	1.02	2.10	1	-	5	8	6	ت	أطمح للترقية واستلام رئاسة قسم المونتاج	1
					%5	-	%25	%40	%30	ن		
4	منخفض	37	0.87	1.85	-	2	-	11	7	ت	ترتبط ترقية المونتير بكفاءة ما منتجه مسبقاً	2
					-	%10	-	%55	%35	ن		
2	متوسط	64	1.10	3.20	-	12	2	4	2	ت	تتيح الشركة لموظفيها التخطيط وصناعة قرارات وسياسات العمل	3
					-	%60	%10	%20	%10	ن		
1	متوسط	67	1.08	3.35	2	9	4	4	1	ت		4

					%10	%45	%20	%20	%5	ن	نتيجة شركة الإنتاج لموظفيها حضور المؤتمرات الفنية
المستوى الكلي للبعد											
متوسط	52.4	0.69	2.62								

يظهر من الجدول السادس: أن المتوسطات الحسابية بعد "النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية" تراوحت ما بين (1.85 - 3.35)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، في حين الفقرة رقم (2) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأظهرت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية جاءت ما بين منخفضة ومتوسطة، مما يدل على أن أفراد العينة من العاملين في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج الدراما السورية يقيّمون النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية لشركة الإنتاج التي يعملون بها بطريقة منخفضة إلى متوسطة الرضا، أي لم تكن الأمور سلبية بالمطلق بالنسبة لهم، كما لم تكن معقدة وغير قابلة للحل، بل كانت بوادر الأمل موجودة وقابلة للترجمة التنفيذية على الأرض، وهذا ما أوضحته النتائج بأنها ارتفعت من المنخفضة إلى المتوسطة في العبارات الأخرى ضمن البعد، ولم يسمح لها بالبقاء منخفضة، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (4) عبارات والذي بلغ مجموعه (2.62) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعدون النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية متوسط الرضا إلى حدٍ ما، فهو يتوسط المناخ المهني المطلوب، أي إنه حتى ولو لم يكن بأفضل حالاته ببيئة فاضلة دون شوائب تذكر، لكنه لم يكن بأسوء حالاته ببيئة عشوائية تثير الرعب وتتذرّ صافراتها بوجود الخطر وهذا هو الأهم، فالرضا المتوسط يشيرهم نحو المضي قدماً بهذا المجال، فلا يعقل لأي موظف أن يبقى كما هو طيلة حياته المهنية دون تطوير إمكاناته باتباع دورات تأهيل باستمرار تمكنه من رفع مستوى مهاراته بما يتلاءم مع كل جديد في نطاق مهنته، وهذا أمر طبيعي في التركيبة البشرية والمهنية التي تتطلب السعي نحو الترقية والتقدم والارتقاء بالدرجات الوظيفية والانتقال من حالة المرؤوس إلى حالة الرئيس مع مرور الزمن وتراكם الخبرات، وهذا بدوره يؤدي إلى نمو العمل بنمو الشخص الذي يعمل به، لذا هذه مؤشرات ممتازة عن التطوير المستمر للعمال والعمل معاً، واستثمار كل ما فيه فائدة تعود على الطرفين، وحسب النتائج يجب على شركات الإنتاج الدرامية السورية أن تقدر جهود المونتير المبدع وترقيه وتوكل إليه استلام مهمة رئاسة قسم المونتاج، وأن تزيد اهتمامها بمراجعة كمية ونوعية الأعمال التي منتجها مسبقاً عبر تاريخه المهني بحيث تأتي الترقية استجابة للكفاءة العالية التي يمتاز بها، فالالتزام بهذه المعايير يرفع حالة الرضا، كما لابد من رفع نسبة السماح للعاملين في المونتاج وغيرهم من الموظفين عموماً بالتخفيض وصناعة قرارات سياسة عمل الشركة، ودعوتهم إلى حضور المؤتمرات الفنية داخل القطر وخارجيه عربياً ودولياً كل في مجال اختصاصه لأن هذا يظهر تماسك الشركة ويعزّز وجودها على الخارطة الإنتاجية أمام منافسيها في السوق الدرامي، ويجعل غيرها يسير على خطواتها، كون النجاح أو التعثر في عمل الفن يرتبط بجهود جماعية لكافة أفراد فريق العمل دون استثناء، تتصدره معًا في بونقة واحدة تصب في إبراز اسم الشركة وإيصال رسالة الفن الهدف.

الجدول رقم (7) أداء العاملين في المونتاج الدرامي

الرتبة	المستوى	وزن نسبي	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	البدائل						البند	الرقم
					غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق جداً			
5	منخفض	41	1.09	2.05	-	3	3	6	8	ت	لم أ تعرض للتوجيه من رئيسي في العمل.	1
					-	%15	%15	%30	%40	ن		
9	منخفض	29	0.60	1.45	-	-	1	7	12	ت	أشعر بالرضا عند تلقي الثناء على أدائي بالمونتاج	2
					-	-	%5	%35	%60	ن		
7	منخفض	35	0.96	1.75	-	1	4	4	11	ت	أنجز أعمال تفوق توقعات رؤسائي بشركة الإنتاج	3
					-	%5	%20	%20	%55	ن		
4	منخفض	42	1.11	2.10	1	2	1	10	6	ت	لا أتمر عندما يطلب مني تعديل فيديوهات منتجتها مسبقاً	4
					%5	%10	%5	%50	%30	ن		
3	منخفض	45	1.29	2.25	1	4	1	7	7	ت	لدي استعداد لتلبية أي مهمة فنية تكلفني بها شركة الإنتاج.	5
					%5	%20	%5	%35	%35	ن		
6	منخفض	37	0.87	1.85	-	2	-	11	7	ت	أرى أن أخطائي المهني محدودة جداً	6
					-	%10	-	%55	%35	ن		
1	متوسط	56	1.19	2.80	1	6	4	6	3	ت	أشعر بانضغاطي المهني ستزول قريباً	7
					%5	%30	%20	%30	%15	ن		
8	منخفض	30	0.68	1.50	-	-	2	6	12	ت	أرى أن عمالي كمونتير مستقل أفضل من التعيين بشركة محددة.	8
					-	-	%10	%30	%60	ن		
2	منخفض	46	1.55	2.30	3	2	3	2	10	ت	أفضل الانتساب لنقابة الفنانين لمساعدتي على تحصيل حقوقى عند الضرورة.	9
					%15	%10	%15	%10	%50	ن		
منخفض					المستوى الكلي للبعد							

يظهر من الجدول السابع: أن المتوسطات الحسابية لبعد "أداء العاملين في المونتاج" تراوحت ما بين (1.45 - 2.80)، حيث جاءت الفقرة رقم (7) بالمرتبة الأولى كأعلى قيمة، في حين الفقرة رقم (2) بالمرتبة الأخيرة كأدنى قيمة، وأظهرت النتائج أن معظم المتوسطات الحسابية جاءت منخفضة، مما يدل على أن أفراد العينة يقيّمون أداءهم الوظيفي في المونتاج الدرامي بشركات إنتاج

الدراما السورية بطريقة منخفضة الرضا، أي لم يكن لديهم اقتناع حقيقي بأدائهم، لأن كل ما حولهم يؤثر سلباً في أدائهم، والأداء هو الأساس المحرك للعمل ككل، لكنه بجوهره حرج وحساس وسريع التأثير بالظروف التي تحيطه، ومن ثم إن تأثر سلباً تفقد الشركة الإنتاجية قدرتها على الاستمرار، وإن تأثر إيجاباً تصبح الشركة رائدة في مجالها، وانخفاض الرضا حسب النتائج يشير إلى فجوة حقيقة وعميقة ما بين كل العوامل المهنية الضاغطة سلباً والأداء الوظيفي، فلم يستطع الأخير الصمود أمام كل التراكمات السلبية، وهذه مسألة خطيرة للغاية تحتاج من شركات الإنتاج الدرامية الغوص في أعماق العمل والوصول للجذور واستئصال الأورام الخبيثة لأن المسكنات لم تعد تتفع، واللام بالنسبة للعاملين فاقت قدراتهم على التحمل، ويدل الوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد المكون من (9) عبارات والذي بلغ مجموعه (2.00) على أن العاملين بالمونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية يعانون (أداءهم الوظيفي) لم يعد يرضهم، وبات يشكل عقدة بالنسبة لهم تستوجب التحرر منها، فلم يكن هذا الأداء معتمداً من قبلهم، لأنه بإمكانهم تقديم الكثير من الجودة المهنية بحسب مخزونهم الشامل فكرياً وفنياً وعلمياً، ولكن كل ما حولهم يجعل الأداء يسير بطريقة عادلة فقط من أجل تأمين لقمة العيش، وتبللت مشاعر الإبداع فلم تسمح لهم الأحوال العامة بذلك، مما يستوجب اعتماد شركات الإنتاج على إعادة ضخ الأوكسجين في الجو الوظيفي بالسرعة القصوى والكميات الكافية لتقليل الاختناق الذي يحاصر العاملين، ويتم ذلك عن طريق عدم توبيخ العامل أياً كان الأمر، بل نصحه وإرشاده، مع الإكثار من كلمات الثناء على مسَّمع العامل النشيط لتحفيزه لتقديم الأفضل دوماً، مما يجعله ينجز أعمالاً تفوق التوقعات، ولا يتذكر عندما يُطلب منه تعديل الفيديوهات التي قام بمونته مسبقاً، ويرفع نسبة استعداده لتلبية أي مهمة تكلفه بها الشركة، ويقلص من أخطائه المهنية و يجعلها محدودة للغاية، والاهتمام بمثابة كامل حقوقه ومساعدته على الانتساب لنقاية الفنانين وجمعيات الفنانين، ومنحه كل التسهيلات التي تحافظ على وجوده بالشركة وخدمتها، وتجعله يستقطب بدوره غيره من الزملاء الآخرين للعمل في الشركة، كل ذلك يساعد شركات الإنتاج على الخروج من مأزق خطورة الوضع العام الذي يشهد حالة نفور الموتير من الوظيفة ضمن شركة إنتاج محددة، وهو روبه باتجاه العمل المستقل "فريلانس" لأنه يجده بـ الأمان والقتنة التي تنقذه من الغرق في بحر الشركات، حيث يراه الملاذ الآمن الذي يشعره بالراحة والتحرر والخلاص من العوامل المهنية الضاغطة، كونه يساعد على العمل لصالح عدة شركات إنتاجية في الوقت نفسه سواء حكومية - خاصة - مشتركة، داخل الجمهورية العربية السورية أو خارجها، ويجلب له إيرادات مالية أعلى ضمن ظروف أكثر راحة، وأغلبها من منزله، ونتائج هذا الجدول ترتبط مع نتائج معظم الجداول السابقة التي أكدت انخفاض الرضا في عدة أبعاد، مثل: (أهمية العمل والأعباء المتربعة عليه، وعلاقات العمل، والرواتب والمكافآت، والهيكل التنظيمي للشركة)، وتتوسطه في أبعد أخرى، مثل: (الأمن والاستقرار المهني، والنمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيية)، وعدم وجود توازن، حيث طغت الأبعاد ذات مستوى الرضا المنخفض على الأبعاد ذات مستوى الرضا المتوسط، مع انعدام تام لوجود أبعاد ذات مستوى رضا مرتفع حيث لم تلحظ أبداً، هذا يتطلب من شركات إنتاج الدراما السورية إعادة ترتيب بيئاتها الداخلية ومنظومات التعامل مع جمهورها الداخلي من (إدارات وموظفين)، واتخاذ خطوات جدية في تعديل القوانين والأنظمة الناظمة لعملها بكلفة الجوانب المهنية والإدارية والمالية، والانتقال إلى ما يجب أن تكون عليه في العصر الراهن، ومواكبة ظروفه وتطوراته التي يفرضها، فالبيئة الفنية بيئه إبداعية توفر وتنثر بكل ما حولها، لذلك يجب التحرك بالمعالجة الفورية والظهور من الأخطاء التي تعيق سير العمل وتسبب درجات رضا منخفضة مخيف لدى العاملين، والاعتناء بسلامة المعايير التي تجعل درجات الرضا متrosفة نوعاً ما، وذلك بغية رفع الدرجات المنخفضة وتحسين الدرجات المتوسطة، مع وجود التقييم المستمر لها لتمكن من الوصول لدرجات رضا مرتفعة شيئاً فشيئاً، ومن ثم التمكن

من بلوغ أعلى درجات الرضا عالية المستوى، والبقاء فيها على الدوام كونها تناسب جميع الأطراف، وتدفعهم نحو تحقيق الازدهار المستمر وتصدير أفضل الأعمال بجودة عالية، ويمكن للشركة الإنتاجية أن تروج قصة نجاحها بكامل إدارتها وموظفيها لتصل إلى جميع الشركات للاستفادة من تجربتها.

الجدول رقم (8) توزيع المتغيرات الديموغرافية

النسبة المئوية	النكرارات	المتغير	
%25	5	عام	قطاع العمل
%75	15	خاص	
%90	18	ذكر	
%10	2	أنثى	الجنس
%30	6	أقل من 30 سنة	
%45	9	30 لأقل من 45 سنة	
%25	5	45 سنة فأكثر	السن
-	-	ابتدائي	
-	-	إعدادي	
%10	2	ثانوي	مستوى التعليم
%70	14	جامعي	
%15	3	دراسات عليا	
%5	1	دكتوراه	
%35	7	إجازة في الإعلام	
%5	1	دبلوم سينمائي	نوع الشهادة (الاختصاص)
%10	2	حرفية اختصاص مونتاج	
%50	10	شهادة أخرى	
-	-	أقل من سنة	
%15	3	سنة لأقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
%20	4	5 سنوات لأقل من 10 سنوات	
%20	4	10 سنوات لأقل من 15 سنة	
%45	9	أكثر من 15 سنة	
%55	11	أعزب	الحالة الاجتماعية
%45	9	متزوج	
-	-	مطلق	
-	-	أرمل	
%100	20	المجموع	

أظهرت نتائج الجدول الثامن: أن الجزء الأكبر من العاملين في المونتاج الدرامي يتبعون لشركات إنتاج القطاع الخاص بنسبة 75%， بينما بلغت نسبة الذين يتبعون لشركات إنتاج القطاع العام 25%， كما أوضحت الأرقام أن النسبة الكبرى من العاملين

بالمونتاج تکور بنسبة 90%， بينما قلة فقط من الإناث بنسبة 10%， وهذا يتعلّق بخصوصية مهنة المونتاج نفسها كالالتفرغ التام وعدم الالتزام بعدد ساعات محددة وأحياناً الاضطرار للنوم في الشركة، والإنساث لديهم مسؤوليات منزلية وتربوية لا تسمح لهم إلا بالعمل المنظم أو المستقل، وأثبتت النتائج أن أكثر الفئات العمرية العاملة بالمونتاج هي ما بين 30 لأقل من 45 سنة بنسبة 45%， المؤهل العلمي أن معظم من يعمل بالمونتاج حاصل على شهادات جامعية بنسبة 70%， بالإضافة إلى الخبرة الطويلة الممتدة لأكثر من 15 عام بنسبة 45%， وفي الحالة الاجتماعية جاءت فئة غير المتزوجين أعلى من المتزوجين، حيث بلغة نسبة العزوّبة 55%， بالمقابل بلغت نسبة المتزوجين 45%， وهذا يرتبط بما تتطلّب منه المونتاج من انشغالات طويلة لمعظم الوقت.

أهم نتائج الدراسة:

- إن أهمية عمل العاملين في المونتاج الدرامي في شركات إنتاج الدراما السورية والأعباء المترتبة عليه لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة اهتمام الإدارة بدورهم، وتقليل الأعباء أمامهم، وهذا يتفق مع دراسة (أطبيقة، 2018) التي أوضحت أن 71% من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الليبية يعانون من معوقات كثيرة تؤثر في عملهم الإعلامي.
 - إن علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء لا ترضيهم، وهم بحاجة إلى زيادة التعاون المهني بين العاملين عموماً، بالإضافة إلى ضرورة ابتعاد الإدارة عن التحيز في معاملة موظفيها.
 - إن الرواتب والمكافآت متذبذبة مقارنة بالجهد المبذول في مونتاج المسلسلات من جهة، وبالخلاف من جهة أخرى، لذا يزداد عدم رضاهما عنها، وهو بحاجة كبيرة إلى إعادة نظر الإدارة بالخصصات المالية وزيادتها بشكل سريع، بالإضافة إلى رفع قيمة المكافآت عن الأعمال الإضافية، وعدم التأخير بتسلیم المبالغ المستحقة للموظفين، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (اسماعيل، 2021) التي أوضحت أن 53% من إجمالي المخرجين الصحفيين في الصحف المصرية غير راضين عن دخلهم المادي في الإخراج الصحفي.
 - إن الأمان والاستقرار المهني متواضعٌ الرضا، ويوازي رغباتهم وطموحاتهم إلى حد ما.
 - إن الهيكل التنظيمي لشركة الإنتاج متدين، ومن ثم كلما تحسن الهيكل التنظيمي للشركة ترتفع درجة الرضا للعاملين، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (اسماعيل، 2021) التي أوضحت أن 70% من المخرجين الصحفيين لديهم رضا إلى حد ما عن أسلوب إدارة الصحف.
 - إن النمو المهني والتقدّم الوظيفي والترقية متواضع الرضا إلى حد ما.
 - إن الأداء الوظيفي للعاملين لم يعد يرضيهم لأن كل ما حولهم يجعله يسير بطريقة عادية، مما يستوجب اعتماد شركات الإنتاج الدرامية أساليب جديدة مريحة للموظفين، وهذا يتفق مع دراسة (أطبيقة، 2018) التي أوضحت أن 47% من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الليبية غير راضين عن أدائهم المهني.
- اختلّفت نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة (أنور، 2018) التي أوضحت الارتفاع في مستوى الشعور بالرضا لدى المصوّرين الصحفيين في الصحف المصرية، فلم يعبر واحدٌ منهم عن عدم رضاه عن مهنته، مقابل (60.8%) منهم عبروا عن رضاهما إلى حد ما، في حين (39.2%) عبروا عن رضاهما بدرجة كبيرة، وهذا يرجع إلى اختلاف طبيعة مهنة المونتير عن مهنة المصوّر الصحفي.

التوصيات والمقترحات:**أ- لشركات الإنتاج الدرامي:**

- 1- يجب على شركات إنتاج الدراما السورية أن توفر للعاملين في المونتاج فرص التدريب على البرامج الحديثة.
- 2- تخفيف الأعباء الملقاة على المونتير، وذلك عبر تأمين فريق مونتاج يتقاسم مهام العمل، بالإضافة إلى تخصيص برمج دوام منتظمة بعد ساعات محددة، مما يساعد على رفع سوية إنجاز الأعمال وتقليل الأخطاء.
- 3- ضرورة توفير مزايا التأمين الصحي، لأن عمل المونتير يعرضه لمخاطر صحية عدّة، أبرزها: في العيون نتيجة النظر الطويل للشاشات، والأخرى في عظام الرقبة والظهر نتيجة الجلوس الطويل.
- 4- زيادة اهتمام شركات الإنتاج بموظفيها الفنيين والتقنيين وإشراكهم في تخطيط سياسة العمل، مع ضرورة السماح لهم بحضور الندوات والفعاليات والمؤتمرات بكافة أشكالها المحلية والعربية والدولية التي تعقدتها الشركة بالتعاون مع شركات وجهات أخرى.
- 5- ضرورة التكثير الجدي بإعادة الألق للوظيفة الفنية في شركات إنتاج الدراما السورية الحكومية والخاصة، عن طريق إعادة صياغة دليل عمل بشروط محفزة ذات مهنية عالية وضغط أقل، وخاصة للإناث لموازنة العمل بين الشركة والمنزل.

بـ للعاملين في المونتاج الدرامي:

- 1- يجب على العاملين في المونتاج الدرامي مطالبة شركات الإنتاج بالاهتمام بمكانة تمويع اسم المونتير في شارات المسلسلات الدرامية بحيث يبرز قبل ذكر الإخراج مباشرةً كون المونتاج عبارة عن رؤية إخراجية، والمونتير هو المخرج الثاني للعمل.
- 2- يجب على العاملين الفنيين التقنيين عامة وفي المونتاج الدرامي خاصة الانتساب إلى جمعية فنيي الدراما السورية ونقابة الفنانين، من أجل إيصال صوتهم وتحصيل حقوقهم.

شكراً خاصاً من الباحث لكافة الجهات التي تعاونت في إنجاز هذه الدراسة: "أساتذة كلية الإعلام، رئاسة جامعة دمشق، وزارة الإعلام، وزارة الصناعة، غرفة صناعة دمشق وريفها، رئاسة لجنة صناعة السينما والتلفزيون، المؤسسة العامة للإنتاج التلفزيوني والإذاعي، شركات الإنتاج الدرامية، بالإضافة لجميع العاملين في المونتاج الدرامي لإنجذابهم عن أسئلة الباحث في المقابلة والاستبيان، والمدقق اللغوي".

التمويل:

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

المراجع والمصادر:**الكتب:**

- 1- البارودي، مثال أحمد. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ط1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. 187.
- 2- الجمال، نجلاء. (2013). فن المونتاج التلفزيوني "خطوات العمل على برنامج Final Cut Pro7"، ط1، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية. 228.
- 3- عمر، عصام عبد اللطيف. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، ط1، القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب. 136.
- 4- قوشحة، نضال سعد الدين. (2014). المؤسسة العامة لسينما في خمسين عاماً، ط1، دمشق: منشورات وزارة الثقافة. 184.

المجلات المحكمة:

- 1- إسماعيل، فتحي إبراهيم. (2021). عوامل الرضا الوظيفي للمخرج الصحفى وعلاقته بنمط الملكية فى الصحف اليومية المصرية "دراسة ميدانية"، المجلة العلمية لبحوث الصحافة، العدد 21 يناير - يونيو.
- 2- أنور، رحاب محمد. (2018). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمصوريين الصحفيين: دراسة ميدانية على عينة من المصوريين بالصحف المصرية، المجلة المصرية لبحوث الرأى العام، المجلد 17، العدد 4.
- 3- أطبيقة، عبدالله محمد عبدالله. (2018). الضغط المؤثر على الممارسة المهنية الإعلامية "دراسة ميدانية لقائم بالاتصال بمدينة بنى وليد الليبية"، مجلة أبحاث- كلية الآداب- جامعة سرت، العدد 11، 307-356.
- 4- شقير، بارعة. (2020). إيمان الجمهور السوري على مشاهدة التلفاز. مجلة جامعة دمشق للأدب والعلوم الإنسانية. 36 (4): 275-300.
- 5- العنزي، موضى شليوح. (2024). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المراكز الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة دمشق للأدب والعلوم الإنسانية. مجلد 4 عدد 2: 111-135.

موقع الانترنت:

- 1- ديب، منار. (23 تموز، 2008). الدراما السورية تصنع تاريخاً للبدو، جريدة الأخبار اللبنانية، استرجعت بتاريخ 15 تموز 2024 من https://al-akhbar.com/About_Us
- 2- "دراسة جدوى شركة إنتاج فني"، (8 تشرين الأول، 2023). مؤسسة دار الخليج للحلول الذكية والاستشارات، تاريخ الاسترجاع 29 حزيران 2024 من <https://www.khalijhouse.com>
- 3- "الدراما السورية عبق فني ميزة الإبداع"، (27 مارس 2024)، نقابة الفنانين في الجمهورية العربية السورية، تاريخ الاسترجاع 18 تموز 2024 من <https://artists-syndicate.sy/1265>
- 4- شركة شيخاني للإنتاج المرئي <http://sheikhani.com>
- 5- العاني، عبد الهادي. من هو المونتير؟ (22 آب 2020)، تاريخ الاسترجاع 10 تموز 2024 من <https://radyf.com/monteur>
- 5- منصور، ماهر. قرار مشروع "المؤسسة العامة للإنتاج التلفزيوني والإذاعي في سوريا"، تاريخ الاسترجاع 20 تموز 2024 من <https://mediaobserver.org/article.php?id=4169&cid=10&catidval=0>

- 6- المخرجون اختسلوا أدوارهم لتوفير أجورهم المونتير.. من «الموفيولا» وماكينات الصوت اليدوية إلى القطع الآلي والتقدم التقني، (6 شباط 2011)، تاريخ الاسترجاع 12 تموز 2024 من <https://www.albayan.ae/five-senses/arts/2011-02-06-1.1240665>
- 7- المونتير مهندس سلسل الصورة، (20 تموز 2015). صحفة الرؤية، تاريخ الاسترجاع 1-7-2024 من <https://www.alroeya.com>
- 8- مهارات المونتير "أهم ما يحتاجه المونتير لاحتراف المونتاج"، عالم الفريلانس، تاريخ الاسترجاع 1-7-2024 من <https://www.freelancingsteps.com>
- 9- محمد، نبيل. (7 كانون الثاني 2022). "هكذا تطورت الدراما السورية.. وهكذا انحدرت"، موقع فنك دوت كوم، استرجعت بتاريخ 15 تموز 2024 من <https://fanack.com/ar/syria/culture-of-syria/the-rise-and-fall-of-the-syrian-drama>

الكتب الأجنبية:

- 1- Spector, Paul E. (2022). Job Satisfaction: From Assessment To Intervention, By Routledge NEW YORK. 145.
موقع الانترنت الأجنبية:
- 1- AL SWAAS. Mouhamad Ghanem, The three most important basic skills to learn the art of montage, Retrieved on 14 july 2024 from <https://digitsmark.com/en/blogs/the-three-most-important-basic-skills-to-learn-the-art-of-montage>
- 2- Editing, Sound, And Visual Effects, Retrieved on 14 july 2024 from <https://fastercapital.com/topics/editing,-sound,-and-visual-effects.html>
- 3- 15 Professional Film Editing Programs That Hollywood Editors Use, Retrieved on 14 july 2024 from <https://www.filmsupply.com/articles/professional-film-editing-programs>