

أثر ضغوط العمل في المؤسسات التلفزيونية على الأداء الوظيفي للإعلاميين (دراسة حالة قناة سما الفضائية)

الأستاذ الدكتور سامر حسين المصطفى¹ وحيد مصطفى سباع²

المُلخَص

هدف البحث إلى معرفة أثر ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية التلفزيونية على الأداء الوظيفي للإعلاميين، ومعرفة الأبعاد الأكثر تأثيراً من الأبعاد المدروسة (غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل، بيئة العمل، العلاقات الشخصية في العمل)، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كأسلوب عام للبحث، إذ تم تصميم استبانة وتوزيعها على العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية وعددهم 88، واسترد منها 82 نسخة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) في إجراء التوصيف الإحصائي واختبار الفرضيات. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: إن ضغوط العمل في المؤسسة التلفزيونية عالية، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين ضغوط العمل في قناة سما الفضائية والأداء الوظيفي للإعلاميين فيها، وأن هذا الأثر سلبي، وإن بُعدي (صراع الدور وبيئة العمل) هما الأكثر تأثيراً في هذه العلاقة، كذلك وجود فروق في تقييم أفراد العينة لأبعاد ضغوط العمل والأداء الوظيفي من حيث (الجنس - القسم - عدد سنوات العمل).

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الأداء الوظيفي، التلفزيون، إعلاميين، قناة سما الفضائية.

¹ أستاذ - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة دمشق - دمشق - سورية
² طالب دكتوراه - قسم إدارة الموارد البشرية - المعهد العالي للتنمية الإدارية - جامعة دمشق - دمشق - سورية.

The Effect of Work Pressures in Television Institutions on the Job Performance of Media Professionals (A Case Study of Sama Satellite Channel)

¹Dr. Samer Housain Almoustafa

²Wahid Moustafa Sabbagh

Abstract

The research aimed to know the impact of work pressures in television media institutions on the job performance of media professionals, and to know the most influential dimensions of the studied dimensions (role ambiguity, role conflict, workload, work environment, personal relationships at work). The researcher relied on the descriptive analytical approach as a general method. For the research, a questionnaire was designed and distributed to 88 media workers at Sama Satellite Channel, of which 82 copies were retrieved for statistical analysis. The researcher used the statistical program (SPSS) to conduct statistical descriptions and test hypotheses. The research reached several results, the most important of which are: that work pressures in the television organization are high, and there is a statistically significant effect of the relationship between work pressures in Sama TV Satellite Channel and the job performance of its media professionals, and that this effect is negative, and that the two dimensions (role conflict and work environment) are the most influential in This relationship, as well as the presence of differences in the sample members' assessment of the dimensions of work stress and job performance in terms of (gender - department - number of years of work).

Keywords: Work Stress, Job Performance, Television, Media Professionals, Sama TV Channel.

¹ Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics - Damascus University, Damascus, Syria.

² Postgraduate student (PhD), Department of HRM, Higher Institute for Administrative Development - Damascus University, Syria.

❖ المقدمة:

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

وإذا نظرنا إلى مفهوم ضغوط العمل Work Stress أو Work Pressures في القطاع الإعلامي، خاصة في الإعلام المرئي، نجد أنه يحمل طابعاً من الخصوصية، نظراً لضغوط 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 لمُذيعي التلفزيونات والإذاعات الذين هم على تماس مباشر مع الجماهير وعدسات الكاميرا، أضف إلى ذلك صراع الأدوار وغموضها في بعض المواقف، وأعباء العمل الملقاة على أكتافهم، والهياكل 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 وتقييمهم لأبعاد الضغوط المختلفة لما له من أهمية في أدائهم الوظيفي وحياتهم الشخصية.

❖ الدراسات السابقة:

أولاً- الدراسات باللغة العربية:

1- دراسة (عباس، 2024) بعنوان:

أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على مؤسسة التأمينات الاجتماعية في مدينة طرطوس.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء العاملين في مؤسسة التأمينات الاجتماعية في مدينة طرطوس، والتحقق من وجود أثر لضغوط العمل بأبعاده (غموض الدور، بيئة العمل، الأجور والحوافز) على أدائهم الوظيفي. اعتمدَ البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث ورّعت استبانة على عيّنة عشوائية منهم، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات تمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، واستُخدمت الاختبارات الإحصائية (المتوسط الحسابي،

الاتحراف المعياري، الانحدار البسيط)، وكانت أهمّ النتائج التي تمّ التّوصّل إليها: وجود أثر نو دلالة إحصائية للأبعاد المدروسة في ضغوط العمل على الأداء الوظيفي.

2- دراسة (اعريدة، 2024) بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بجامعة سبها.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بجامعة سبها، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بإعداد أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث لمقياسي ضغوط العمل والأداء الوظيفي، وتم تطبيقه على البيئة اللببية لخدمة أهداف البحث، وتكونت العينة من (66) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ثم تحليل البيانات بواسطة حزمة العلوم الاجتماعية SPSS، وأسفرت نتائج البحث عن أن المتوسطات الحسابية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بجامعة سبها جاءت بدرجة مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة في ضغوط العمل، وبدرجة مرتفعة ومتوسطة في الأداء الوظيفي، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بجامعة سبها، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة وفقاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

3- دراسة (بوزراع وبسمة، 2021) بعنوان:

تأثير زيادة ضغوط العمل على أداء العاملين - دراسة حالة عينة من موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة.

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

4- دراسة (العشري، 2016) بعنوان:

الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين: دراسة في ضوء مفهوم الاحتراق النفسي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل المهنية للعاملين الإعلاميين في الصحف الإلكترونية المصرية في الاحتراق النفسي، مستخدمة مقياس ماسلاك لذلك، وانعكاس كل ذلك على أدائهم المهني، معتمدة المنهج المسحي بتصميم بحثي وأسلوب المقارنة المنهجية عن طريق المقارنة بين الصحف الإلكترونية القومية والحزبية والخاصة فيما يتعلق بالاحتراق النفسي لدى العاملين بتلك الصحف، واعتمدت على الاستبانة التي وزعت على عينة من الصحفيين فيها، وقاست أبعاد الاحتراق النفسي وضغوط العمل (الشعور بمحدودية صلاحيات العمل - صراع القيم - ضعف العلاقات الاجتماعية - ضعف التعزيز الإيجابي). وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها أن غالبية الصحفيين في الصحف الإلكترونية محل الدراسة كان لديهم مستوى متوسط من الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاث (الإجهاد الإنفعالي - الإحساس بعدم الإنسانية - الشعور بتدني الإنجاز الشخصي)، وأن للضغوط المهنية دوراً هاماً في الاحتراق النفسي لدى الصحفيين، وأوصت بضرورة تنفيذ برامج من شأنها دعم الصحفيين نفسياً وتقوية ذكائهم الإنفعالي واتباع سياسات تحريرية وإدارية تعزز القيم الإيجابية عند الموظفين.

ثانياً- الدراسات باللغة الأجنبية:

1- دراسة (Sharma et al, 2024) بعنوان:

UNVEILING THE NEXUS: EXPLORING THE IMPACT OF WORKPLACE STRESS ON JOB PERFORMANCE AMONG MARKETING PROFESSIONALS

الكشف عن العلاقة: استكشاف تأثير ضغوط العمل في مكان العمل على الأداء الوظيفي بين محترفي التسويق.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الضغوط والإجهاد في مكان العمل على الأداء الوظيفي لمحترفي التسويق، وذلك بتحليل تأثير العديد من الضغوطات، بما في ذلك عبء العمل، وغموض الدور، والصراع، وما إلى ذلك، واعتمدت بيانات من 250 متخصصاً في التسويق

يعملون لدى شركات متعددة الجنسيات في الهند كمديرين ومديرين مساعدين لاستكشاف العلاقة بين الإجهاد في مكان العمل والأداء الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وجاءت النتائج لتؤكد معاناة عدد كبير من أفراد العينة من مشاكل جسدية ونفسية مختلفة تتسبب في ارتفاع مستوى التوتر لدى ما يقرب من ثلثي المشاركين، ما يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي.

2- دراسة (Uzair & Bhaumik, 2023) بعنوان:

The Relationship between Teachers' Emotional Intelligence, Job Stress on Job Performance in Higher Education Institutions in the United Arab Emirates During the COVID-19 Pandemic

العلاقة بين الذكاء العاطفي للمعلمين وضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي بدولة الإمارات العربية المتحدة خلال جائحة كوفيد-19.

تهدف هذه الدراسة إلى النظر في العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي للمعلمين، ومن أصل 250 استبياناً، تم جمع 181 استبياناً بمعدل استجابة 72.4 بالمائة من معاهد مختلفة في الشارقة وعجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة، ولتحليل النتائج ودراسة الارتباطات تم استخدام AMOS الإصدار 28، حيث تم اختبار النموذج باستخدام منهجية SEM ذات مرحلتين؛ أولاً تم استخدام نموذج القياس لتقييم صدق وثبات الأداة، ومن ثم تم تقدير النموذج الهيكلي، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، كما تبين أن العلاقة بين التوتر سلبية وترتبط بشكل كبير بالذكاء العاطفي خلال فترة كوفيد-19. وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة إيجابية ولكن غير هامة بين التوتر والأداء الوظيفي، وبما أن هذه الدراسة مقتصرة على الشارقة وعجمان في دولة الإمارات العربية المتحدة فلم يستطع الباحث تعميمها كما ذكر في ورقته البحثية.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تنفق دراستنا مع معظم الدراسات المرجعية السابقة في الهدف (دراسة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي)، لكن الفجوة البحثية تظهر من أن أيّاً من الدراسات لم تُطبق في بيئة عمل إعلامية سورية (خاصة التلفزيونية)، ولم نجد منها ما تناول العامل الإعلامي (الذي يعتبر أدائه ذو صفة إبداعية بمعظمه)، واستخدم الباحثون في معظم الدراسات منهج البحث الوصفي والأسلوب التحليلي، كما أن ما طُبّق منها في بيئة مشابهة للبيئة الإعلامية لم يدرس العلاقة بين

المتغيرات موضع الدراسة في هذا البحث، ولم يُحدد الأبعاد الأكثر تأثيراً، الأمر الذي يُعطي بحثنا الأصالة من حيث نموذج الدراسة، مكان التطبيق ودراسة العلاقات.

❖ مشكلة البحث:

أُجريت دراسة استطلاعية على عينة من الإعلاميين في المؤسسات الإعلامية التلفزيونية، وبشكل خاص في قناة سما الفضائية، وسُئل أفراد هذه العينة العشوائية عدة أسئلة مستوحاة من دراسات سابقة تهدف للتعرف على تقييمهم لمستوى ضغوط العمل في مؤسساتهم الإعلامية، ومدى تعرضهم للضغوط المؤثرة على أدائهم، ومعرفة أدوارهم في العمل وتوصيفهم الوظيفي، ومقدار أعباء مهامهم، وضغوط الأديار وبيئة العمل المادية ... فتتوّعت الآراء وتباينت الإجابات حول ذلك، وعند سؤال رؤساء الأقسام والعاملين في القناة عن تقييمهم لأعباء العمل الملقاة على كاهل الإعلاميين، وتقييم أدائهم الوظيفي، لاحظ الباحث اختلافاً بين إجابات المسؤولين في كثير من النقاط، وتقاطعاً في نقاط أخرى، الأمر الذي دفعنا إلى طرح الاستفسارات والتساؤلات التالية من خلال بحثنا:

- ما اتجاه العاملين الإعلاميين في قناة سما نحو تقييم ضغوط عملهم بأبعادها المختلفة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد ضغوط العمل وأدائهم الوظيفي في مؤسساتهم باعتبار المتغيرات الديموغرافية التي أخذت في الدراسة (الجنس - عدد سنوات العمل - القسم)؟
- ما هو أثر ضغوط العمل في قناة سما الفضائية كنموذج للقنوات التلفزيونية في الأداء الوظيفي للعاملين الإعلاميين؟ وأي الأبعاد الأكثر تأثيراً في العلاقة بين هذين المتغيرين؟

❖ أهمية البحث وأهدافه:

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

الأهمية العملية: تأتي الأهمية العملية من ضرورة معرفة أبعاد ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية ولاسيما المرئية منها التي تُعد المقصد الأساسي للطاقميين في العمل الإعلامي، والأكثر متابعة من قبل الجماهير بمختلف شرائحهم، وبالتالي السعي إلى رفع أدائهم وتعزيزه،

والاستفادة من دراسة حالة القناة الفضائية الأكثر جماهيرية في الجمهورية العربية السورية (قناة سما الفضائية).

أهداف البحث:

- التعرف على مستوى تقييم ضغوط العمل في قناة سما الفضائية كقناة تلفزيونية رائدة في سورية.
- التركيز على معرفة أبعاد الضغوط الأكثر تأثيراً من وجهة نظر الإعلاميين في التلفزيون.
- دراسة أثر ضغوط العمل في بيئة العمل الإعلامي التلفزيوني (قناة سما) على الأداء الوظيفي للإعلاميين.
- دراسة الفروق في تقييم الإعلاميين لضغوط عملهم وأدائهم الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس، القسم الذي يعملون به، وسنوات عملهم في قناة سما، ومحاولة تعميم النتائج على بقية القنوات والمؤسسات الإعلامية (خاصة التلفزيونية).

❖ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - بيئة العمل - العلاقات في العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين.

ومنها تنفرع خمس فرضيات فرعية، حيث تقول: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من ضغوط العمل من حيث (غموض الدور - صراع الدور - عبء العمل - بيئة العمل - العلاقات في العمل) باعتبار كل بعد متغيراً مستقلاً، والأداء الوظيفي للإعلاميين كمتغير تابع.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم ضغوط العمل والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس - القسم - عدد سنوات العمل).

❖ منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المقاربة الاستنباطية كمنهج عام في التفكير لصياغة فرضيات البحث، وعلى المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، فبعد القيام بمراجعة أدبية للعديد من الرسائل والمقالات العلمية، وصل الباحث إلى إطار علمي لمعالجة المشكلة، وقام بتصميم استبانة وزعت على العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية، حيث بلغ عددهم 88 إعلامياً، وحصل على

82 نسخة صالحة للتحليل الإحصائي، واعتمد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وإجراء التوصيف الإحصائي واختبار فرضيات البحث.

❖ حدود البحث:

الحدود الزمانية: تم تنفيذ هذا البحث خلال شهر أيار من عام 2024م.

الحدود المكانية: قناة سما الفضائية.

الحدود الموضوعية: ضغوط العمل كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

❖ الإطار النظري:

Work Stress العمل

أولاً- تعريف ضغوط العمل: Work Stress Definition

بالعودة إلى دراسات عديدة تناولت مفهوم ومصطلح (ضغوط العمل)، كدراسة " (المغربي، 2016، ص71) و(زغود، 2016، ص68) وغيرها، استنطاع الباحث صوغ التعريف التالي: (ضغوط العمل مجموعة من العوامل البيئية، الوظيفية والفريدة التي يتعرض لها الفرد العامل في مؤسسته، والتي من الممكن أن تؤثر عليه بشكل سلبي من النواحي النفسية أو السلوكية أو الجسدية، ما يعكس على أدائه سلباً أو إيجاباً، إنه تجربة ذاتية ومؤثرات تحدث عند الأفراد نتيجة تفاعلهم مع البيئية، تختلف آثارها باختلاف الدوافع والاحتياجات لديهم في السعي للتوفيق بين الأهداف الشخصية ومتطلبات العمل).

ثانياً- مصادر وأبعاد ضغوط العمل: Sources and Dimensions of work stress

بالعودة إلى دراسات عديدة مثل دراسة (Cantrell et al, 2012, P36) ودراسة (بوزراع وخرباش، 2021)، وباقي الدراسات السابقة المعروضة في هذا البحث، يمكن وضع أبعاد ضغوط العمل ومصادرها في:

- 1- **حجم المهام المطلوبة وعبء العمل:** كأن يُطلب من العامل أن يعمل الكثير، أو الإرهاق الناجم عن العمل الزائد عن طاقة الموظف.
- 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.

- 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.
- 4- **بيئة العمل المزعجة:** كالمليئة بالتدخلات الشخصية، أو التلوث المادي أو البصري والصوتي، أو حتى فرش المكاتب غير المريحة والضوضاء ... إلخ.
- 5- **المشاكل الشخصية وعلاقات العمل:** وتتمثل بالعلاقات السيئة وصعوبة التعايش والتواصل مع الآخرين.
- 6- **المعضلات الأخلاقية:** كأن تقوم فلسفة المنظمة ورسالتها على ما يخالف قيم وعادات وتقاليد الموظف الشخصية أو القانون العام.
- 7- **الهيكل التنظيمي:** فتمركز السلطة ووجود درجة عالية من الرسمية، وإجراءات وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها يُطلب التقيد بها حرفياً، كل ذلك يؤدي إلى تهديد حرية الفرد واستقلاله ما يشعره بالضغط.

ثالثاً = أنواع ضغوط العمل: Types of work stress

الجدول (1) أنواع ضغوط العمل

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

المصدر: من إعداد الباحث بالعودة إلى دراسة (الدوسي، 2010).

رابعاً- آثار ضغوط العمل: Effects of Work Stress

الجدول (2) آثار ضغوط العمل

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

المصدر: من إعداد الباحث بالعودة إلى دراسة (كعبان، 2017) ودراسة (Sharma et al, 2024).

❖ الأداء الوظيفي Job Performance:

أولاً- تعريف الأداء الوظيفي Job Performance Definition:

بالعودة إلى دراسات (تفاحة، 2024، ص191)، و(شبرواني، 2023، ص189)، و(Rifai, 2023, P3)، و(الصغير وأحمد، 2022، ص35)، يمكن أن يُعرف الأداء الوظيفي بأنه: (قيام الفرد بإنجاز مهام الوظيفة بكفاءة وفاعلية، ومستوى مساهمته في بيئة العمل، إنه مفهوم متعدد الأبعاد يوضح طريقة إكمال الشخص لمهامه، والتي تركز على الكفاءة واستعمال المهارات والمبادرات والموارد للوصول إلى أهداف المنظمة التي يعمل بها وفق السلطات والمسؤوليات الممنوحة له).

ثانياً- أبعاد ومعايير تقييم الأداء الوظيفي:

وتختلف باختلاف طبيعة العمل، ومن أهمها: الإنتاجية، والجهود، والمهارات الشخصية، ومعرفة العمل والمهام، واتباع القوانين والالتزام، الابتكار والإبداع، الالتزام بعامل الوقت، الكفاءة والفاعلية. (الحسيني والخيال، 2013، ص73)

ثالثاً- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين:

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين حسب دراسة (حاج محمد، 2016، ص30) إلى عوامل تقنية (كأنواع التكنولوجيا المستخدمة ونسبة الاعتماد على الآلات)، وعوامل بشرية (كالتعلم والمعرفة والخبرة والمهارات الفردية والتمغيرات الديموغرافية)، وعوامل شخصية (تتعلق بشخصية العامل نفسه، حيث يصعب تقييمها)، وعوامل تنظيمية (كالهيكل الإداري، والخطط الاستراتيجية)، وتحديد أهداف المنظمة، ومشاركة مستويات إدارية مختلفة في التخطيطي وصنع القرار، ونظام الحوافز، وغيرها.

رابعاً- أهمية قياس الأداء الوظيفي: حسب دراسة (ماضي، 2014، ص 87) يمكن تحديد الأهمية بما يلي:

- يساهم في تحديد القدرة على استثمار الطاقات الكامنة وتوظيف الطموحات والدافعية.
- يخلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الحث على الابتكار والإبداع.
- يقوم الأداء الفعال بتخفيض التكاليف ويرشد النفقات، ويعزز مفهوم الكفاءة والفاعلية في المؤسسة، ويعرف الفرد العامل بنقاط قوته وضعفه ما يدفعه لتطوير ذاته.

❖ الإطار العملي للدراسة:

-مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث من جميع العاملين الإعلاميين في قناة سما الفضائية، ويمكن تعريف "الإعلامي" بأنه كل شخص يمتحن العمل الإعلامي ضمن مؤسسة تهتم بذلك أو بشكل فردي، والعمل الإعلامي: هو النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد ولتحقيق هدف وغاية تتمثل في التأثير على آراء ومعتقدات الجمهور لجعلها تتخذ اتجاهاً معيناً نحو نظام أو حدث بصورة إيجابية أو سلبية، وتهيئة نفسيات الأفراد لقبول المعلومات ووجهات النظر. (بدوي، 1975، ص 129).

وتم توزيع الاستبانة على كامل المجتمع البالغ عدده 88 مفردة، واسترداد 82 نسخة قابلة للتحليل الإحصائي.

-أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية اللازمة للبحث، وتم الاعتماد في ذلك على الدراسات السابقة ومقاييسها بما يناسب موضوع الدراسة الحالي، مع تنبيه المُستبان إلى أن العبارات في أبعاد ضغوط العمل مُصاغة بأسلوب النفي لتعبر عن الضغط بشكل فعلي، كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

الجدول (3) درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

المصدر: من إعداد الباحث.

وجاءت محاور الاستبانة وعدد عباراتها كالتالي:

الجدول (4) أبعاد الاستبانة وعدد عبارات كل بُعد

المتغير	عبء العمل	غموض الدور	صراع الدور	بيئة العمل	العلاقات في العمل	الأداء الوظيفي
عدد العبارات	5	5	6	6	5	12

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ المعالجة الإحصائية للبيانات:

أدوات التحليل الإحصائي: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تفرغ البيانات وترميزها على برنامج Microsoft Excel، واعتمد على مجموعة من الأساليب الإحصائية بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة وتوجهاتها، وتم الحصول على النتائج باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Ver.26، وتمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة على النحو الآتي:

- 1- اختبار (كرونباخ-ألفا) وذلك لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة ومتغيرات الدراسة ككل، وجميع أسئلة الاستبانة.
- 2- اختبار T Test One-Sample للتحقق من صحة الفرضيات.
- 3- الإحصاء الوصفي: لوصف متغيرات الدراسة (المتوسط الحسابي) والانحراف المعياري.
- 4- الانحدار الخطي البسيط للفرضيات الفرعية.

5- الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الرئيسية باستخدام طريقة STEPWISE،
ولإيجاد الأبعاد المستقلة الأكثر تأثيراً.

6- اختبار الفروق One Way Anova.

1- الصدق الظاهري للاستبانة: عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وقد استجاب الباحث لتوجيهاتهم، وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

2- الثبات /معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي يقيسها، وتراوح قيمته بين (0 - 1)، وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) فأكثر، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحيتها للاستخدام. وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول (5) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المتغير	عبء العمل	غموض الدور	صراع الدور	بيئة العمل	العلاقات في العمل	الأداء الوظيفي
عدد العبارات	5	5	6	6	5	12
معامل ألفا كرونباخ	0.656	0.633	0.777	0.620	0.634	0.865

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

من النتائج الموضحة في الجدول (5) نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة وتراوحت بين (0.62 - 0.82)، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة.

3- الاتساق الداخلي Internal Validity:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي اتساق كل فقره من فقرات المقياس مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

الجدول (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة لأبعاد ضغوط العمل والدرجة الكلية للمحاور

علاقات العمل		بيئة العمل		صراع الدور		غموض الدور		عبء العمل		
.330**	FF1	.475**	DD1	.806**	CC1	.359**	BB1	.751**	Pearson Correlation	AA1
0.002		0.000		0.000		0.001		0.000	Sig. (2-tailed)	
.611**	FF2	8350.	DD2	.455**	CC2	0.144	BB2	.609**	Pearson Correlation	AA2
0.000		900.0		0.000		0.198		0.005	Sig. (2-tailed)	
.566**	FF3	.600**	DD3	.878**	CC3	.580**	BB3	.720**	Pearson Correlation	AA3
0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.531**	FF4	.763**	DD4	.615**	CC4	.621**	BB4	.790**	Pearson Correlation	AA4
0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.600**	FF5	.676**	DD5	.798**	CC5	.660**	BB5	.645**	Pearson Correlation	AA5
0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
		764.0	DD6	.515**	CC6					
		0.012		0.000						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

الجدول (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الأداء الوظيفي في الاستبانة والدرجة الكلية للمحاور

الأداء الوظيفي		الأداء الوظيفي		
.773	YY7	.567**	Pearson Correlation	YY1
0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.593**	YY8	95 3.	Pearson Correlation	YY2
0.000		0.007	Sig. (2-tailed)	
.822**	YY9	.531**	Pearson Correlation	YY3
0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.479**	YY10	.660**	Pearson Correlation	YY4
0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.784**	YY11	.741**	Pearson Correlation	YY5
0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	
.541**	YY12	.847**	Pearson Correlation	YY6
0.000		0.000	Sig. (2-tailed)	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

يوضح الجدولان (6) و(7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة إحصائياً، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

❖ تحليل فقرات ومحاور الدراسة والتساؤلات:

- التساؤل الأول: ما مستوى تقييم ضغوط العمل على الإعلاميين في قناة سما الفضائية؟

لمعرفة مستوى توفر (ضغوط العمل)، فقد تم قياس هذا المقياس من خلال محاور عددها (5) (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل، علاقات العمل) تبرز هذا التقييم والاعتماد وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى الأهمية لعبارات كل بُعد، كما يلي:

1- تقييم مستوى بُعد عبء العمل:

الجدول (8) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى عبء العمل

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig
82	3.80	1.05	6.96	76	0.000
82	3.83	0.83	9.06	77	0.000
82	4.09	0.88	11.20	82	0.000
82	3.80	0.97	7.48	76	0.000
82	3.93	0.72	11.72	79	0.000
82	3.89	0.58	13.87	78	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (8) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس عبء العمل كأحد أبعاد (ضغوط العمل) قد بلغ (3.89) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (78%) والذي يقابل مستوى تقييم عبء العمل بدرجة عالية، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.58) فقط، مما يدل على تقارب الإجابات، وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة بتوفر ضغط عمل من حيث عبء العمل.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم عبء العمل تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة إحصائية واتفاق على هذا التقييم، حيث نجد (أشعر بالتعب والإرهاق بسبب ضغط المهام اليومية)

حصلت على المرتبة الأولى في عبء العمل بمتوسط حسابي (4.09) وتقييم بمستوى عالي (82%) ثم (لا أتمكن من أخذ إجازات بسبب عبء العمل) بمستوى تقييم عالي (77%) وأخيراً نجد عبارة (الوقت المخصص لإنجاز مهامي لا يمكنني من أدائها بشكل فعال) بمستوى تقييم عالي (76%) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 ويدل على وجود فرق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

2- تقييم مستوى بُعد غموض الدور:

الجدول (9) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى غموض الدور

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig	
82	3.83	0.83	9.06	77	0.000	هناك غياب في التنسيق بين الموظفين ومدرائهم
82	4.21	0.54	20.31	84	0.000	إجراءات العمل في القناة غير واضحة بشكل كافٍ
82	3.87	0.93	8.46	77	0.000	الوصف الوظيفي لكل مُسمى ووظيفة غير واضح
82	3.78	0.97	7.29	76	0.000	لا أعرف حدود صلاحياتي في موقعي حسب المسمى الوظيفي لي
82	3.80	1.02	7.12	76	0.000	في بداية عملي في القناة تم إطلاعي على توصيف وظيفتي لتوضيح دوري
82	3.90	0.44	18.56	78	0.000	غموض الدور

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (9) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس غموض الدور كأحد أبعاد (ضغوط العمل) قد بلغ (3.90) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (78%) والذي يقابل مستوى تقييم غموض الدور بدرجة عالية، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.44) فقط مما يدل على تقارب الاجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة بتوفر ضغط عمل من حيث غموض الدور.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم غموض الدور تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة إحصائية واتفاق على هذا التقييم حيث نجد (إجراءات العمل في القناة غير واضحة بشكل كافٍ) حصلت على المرتبة الأولى في غموض العمل بمتوسط حسابي (4.21) وتقييم بمستوى عالي

(84%) ثم (الوصف الوظيفي لكل مُسمى ووظيفة غير واضح) بمستوى تقييم عالي (77%) وأخيراً نجد عبارة (لا أعرف حدود صلاحياتي في موقعي حسب المسمى الوظيفي لي) بمستوى تقييم عالي (76%) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 ويدل على وجود فرق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

3- تقييم مستوى بُعد صراع الدور:

الجدول (10) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى صراع الدور

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig
82	3.90	0.91	8.97	78	0.000
82	3.21	0.76	.143	64	5000.
82	3.49	0.96	4.61	70	0.000
82	3.50	0.75	7.20	70	0.000
82	3.80	0.97	7.48	76	0.000
82	3.60	0.86	6.30	72	0.000
82	3.58	0.60	5.48	72	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (10) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس صراع الدور كأحد أبعاد (ضغوط العمل) قد بلغ (3.58) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (72%) والذي يقابل مستوى تقييم صراع الدور بدرجة عالية، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.60) فقط مما يدل على تقارب الاجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة بتوفر ضغط عمل من حيث صراع الدور.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم صراع الدور تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة إحصائية واتفاق على هذا التقييم حيث نجد (مسؤوليات عمل الموظفين متغيرة وغير ثابتة) حصلت على المرتبة الأولى في صراع العمل بمتوسط حسابي (3.90) وتقييم بمستوى عالي

(78%) ثم (بطلب مني أحياناً أداء مهام ليست في الوصف الوظيفي لموقعي) بمستوى تقييم عالي (76%) وأخيراً نجد عبارة (يصدر رؤسائي في العمل أوامر متناقضة بعض الأحيان) بمستوى تقييم وسط (64%) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 ويدل على وجود فرق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

4- تقييم مستوى بُعد بيئة العمل:

الجدول (11) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى بيئة العمل

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig
82	3.83	0.83	9.06	77	0.000
82	4.21	0.54	20.31	84	0.000
82	3.78	0.97	7.29	76	0.000
82	3.80	1.02	7.12	76	0.000
82	3.30	0.90	3.07	66	0.003
82	3.67	0.94	6.44	73	0.000
82	3.77	0.42	16.50	75	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (11) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس بيئة العمل كأحد أبعاد (ضغوط العمل) قد بلغ (3.77) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (75%) والذي يقابل مستوى تقييم بيئة العمل بدرجة عالية، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.42) فقط مما يدل على تقارب الاجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة بتوفر ضغط عمل من حيث بيئة العمل.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم بيئة العمل تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة إحصائية واتفاق على هذا التقييم حيث نجد (تهتم القناة بتأمين ظروف صحية مناسبة للإعلاميين للحفاظ على السلامة) حصلت على المرتبة الأولى في بيئة العمل بمتوسط حسابي (4.21)

وتقييم بمستوى عالي (84 %) ثم (لا تتوافر التكنولوجيا الحديثة التي تسهل مهامهم في القناة) بمستوى تقييم عالي (77 %) واخيراً نجد عبارة (يسود بيئة عملنا الضوضاء والفوضى) بمستوى تقييم وسط (66 %) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 ويدل على وجود فرق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

5- تقييم مستوى بُعد علاقات العمل:

الجدول (12) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى علاقات العمل

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig
82	4.01	1.02	8.95	80	0.000
82	3.80	1.05	6.96	76	0.000
82	3.78	0.97	7.29	76	0.000
82	3.80	1.02	7.12	76	0.000
82	3.59	0.82	6.50	72	0.000
82	3.80	0.51	14.10	76	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (12) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس علاقات العمل كأحد أبعاد (ضغوط العمل) قد بلغ (3.80) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (76%) والذي يقابل مستوى تقييم علاقات العمل بدرجة عالية، وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.51) فقط مما يدل على تقارب الاجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة بتوفر علاقات العمل من حيث بيئة العمل.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم علاقات العمل تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة احصائية واتفاق على هذا التقييم حيث نجد (أقع في صراع مع الزملاء في العمل) حصلت على المرتبة الأولى في علاقات العمل بمتوسط حسابي (4.01) وتقييم بمستوى عالي (80 %) ثم (العلاقات مع الزملاء يسيطر عليها التوتر والحذر) بمستوى تقييم عالي (76 %) واخيراً نجد عبارة (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين غير مرنة) بمستوى تقييم عالي (72 %) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة

المفترض 0.05 ويدل على وجود فرق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

- التساؤل الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الإعلاميين في قناة سما الفضائية؟

لمعرفة مستوى توفر (الأداء الوظيفي)، فقد تم قياس هذا المقياس من خلال عبارات تبرز هذه التقييم والاعتماد وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الأهمية كما يلي:

الجدول (13) الدالات الإحصائية لتقييم مستوى تقييم الأداء الوظيفي

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي %	الدلالة الإحصائية sig
82	4.59	0.50	28.96	92	0.000
82	4.35	0.48	25.48	87	0.000
82	4.65	0.51	29.46	93	0.000
82	3.82	1.03	7.17	76	0.000
82	3.82	1.07	6.93	76	0.000
82	3.89	0.97	8.32	78	0.000
82	4.04	0.85	11.01	81	0.000
82	3.67	0.77	7.88	73	0.000
82	283.	1.40	1.19	66	0.239
82	4.32	0.70	17.02	86	0.000
82	3.90	0.88	9.25	78	0.000
82	3.73	1.01	6.58	75	0.000
82	4.00	0.57	15.86	80	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

حسب الجدول (13) إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس الأداء الوظيفي قد بلغ (4.00) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغ مستوى درجة الموافقة النسبية على هذا التقييم (80%) والذي يقابل مستوى تقييم علاقات العمل بدرجة عالية، وبلغت

قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.57) فقط مما يدل على تقارب الاجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم يتجه نحو الموافقة على مستوى الأداء الوظيفي.

يظهر الجدول أن معظم العبارات المتعلقة بتقييم الأداء الوظيفي تقييمها هو بدرجة عالية مع دلالة احصائية واتفاق على هذا التقييم حيث نجد (أقوم بمهامي وواجباتي المحددة في الوصف الوظيفي بدقة وإتقان) حصلت على المرتبة الأولى في الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (4.65) وتقييم بمستوى عالي جداً (93 %) ثم (أحرص على إعداد أو تقديم (إنجاز) المواد الإعلامية والموضوعات في الوقت المطلوب) بمستوى تقييم عالي جداً (92 %) والمرتبة الثالثة (أتمتع بالسرعة في إنجاز مهامي) بمستوى تقييم عالي أيضاً، وأخيراً نجد عبارة (لا أمانع من تكليفي بمهام عمل إضافية) بمستوى تقييم وسط (66 %) ذا دلالة إحصائية، حيث نجد أن مستوى الدلالة الحسابية (0.000) اصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 ويدل على وجود فارق جوهري بين متوسط اجابات أفراد العينة على هذه العبارات والمتوسط المفترض 3.

❖ الفرضية الرئيسية الأولى PH1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - بيئة العمل - علاقات العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما.

تم إجراء الانحدار الخطي البسيط لكل بُعد من أبعاد (ضغوط العمل) كمتغير مستقل مع المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وتم وضعها في الجدول الرئيسي التالي:

الجدول (14) الدالات الإحصائية لنموذج أبعاد المتغير المستقل (ضغوط العمل) مع المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

التأثير	(Constant)	Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	الفرضية الفرعية
-0.416	2.379	.000 ^b	17.648	0.170	0.181	.425 ^a	PH1.1 عبء العمل
-0.976	1.204	.000 ^b	35.049	0.296	0.305	.552 ^a	PH1.2 غموض الدور
-0.440	2.516	.000 ^b	22.046	0.206	0.216	.465 ^a	PH1.3 صراع الدور
-0.716	0.321	.000 ^b	86.999	0.515	0.521	.722 ^a	PH1.4 بيئة العمل
-0.727	1.615	.000 ^b	37.455	0.310	0.319	.565 ^a	PH1.5 العلاقات في العمل

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

❖ مناقشة الفرضيات الفرعية:

PH1.1- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - بيئة العمل - علاقات العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما

يظهر الجدول (14) علاقة الارتباط R ذات قيمة 42.5% ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 18.1% مما يعني أن المتغير المستقل التفسيري (عبء العمل) استطاع أن يفسر 18.1% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى، ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية $F=17$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة تفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية، ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل (عبء العمل) له تأثير سلبي ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig<0.05$ حيث قيمتها $sig=0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقدره هي:

$$\text{(عبء العمل)} = 2.37 + (-0.416) \text{ الأداء الوظيفي}$$

ونقبل الفرض البديل: (توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل) والأداء الوظيفي

PH1.2- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (غموض الدور) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما.

يظهر الجدول (14) علاقة الارتباط R ذات قيمة 55.2% ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 30.5% مما يعني أن المتغير المستقل التفسيري (غموض الدور) استطاع أن يفسر 30.5% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية $F=35$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة تفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية، ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل

(غموض الدور) له تأثير سلبي ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ حيث قيمتها $sig = 0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقترحة هي:

$$\text{(غموض الدور)} = 1.20 + (-0.71) \text{ الأداء الوظيفي}$$

ونقبل الفرض البديل: (توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (غموض الدور) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية. PH1.3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (صراع الدور) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية.

يظهر الجدول (14) علاقة الارتباط R ذات قيمة 46.3% ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 21.6% مما يعني أن المتغير المستقل التفسيري (صراع الدور) استطاع أن يفسر 21.6% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F = 22$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig = 0.000$) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig = 0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية، ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل (صراع الدور) له تأثير سلبي ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ حيث قيمتها $sig = 0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقترحة هي:

$$\text{(صراع الدور)} = 2.5 + (-0.44) \text{ الأداء الوظيفي}$$

ونقبل الفرض البديل: توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (صراع العمل) والأداء الوظيفي. PH1.4- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (بيئة العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية.

يظهر الجدول (14) علاقة الارتباط R ذات قيمة 72.2% ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 52.1% مما يعني أن المتغير المستقل التفسيري (بيئة العمل) استطاع أن يفسر 52.1% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=86$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل (بيئة العمل) له تأثير سلبي ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ حيث قيمتها $sig=0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقدره هي:

$$\text{(بيئة العمل)} = 0.32 + (-0.79) \text{ الأداء الوظيفي}$$

ونقبل الفرض البديل: يوجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (بيئة العمل) والأداء الوظيفي.

- الفرضية الفرعية الخامسة: $PH1.5$ - يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (العلاقات في العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية.

يظهر الجدول (14) علاقة الارتباط R ذات قيمة 56.5% ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 31.9% مما يعني أن المتغير المستقل (التفسيري - علاقات العمل) استطاع أن يفسر 31.9% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=86$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.000$) وهي أصغر من المعنوية

الدلالة القياسية $\text{sig}=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية، ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل (علاقات العمل) له تأثير سلبي ذو دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $\text{sig}<0.05$ حيث قيمتها $\text{sig}=0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقدر هي:

$$\text{علاقات العمل} = 1.6 + (-0.62) \text{الأداء الوظيفي}$$

ونقبل الفرض البديل: توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل) والأداء الوظيفي.

❖ الفرضية الرئيسية الأولى PH1:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - بيئة العمل - علاقات العمل) والأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية.

تم إجراء الانحدار الخطي المتعدد (ضغوط العمل) كمتغير مستقل مع المتغير التابع (الرضا الوظيفي) كما يلي:

الجدول (15) الدالات الإحصائية للنموذج أبعاد المتغير المستقل ضغوط العمل والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	86.999	0.551	0.562	.750 ^{b0}	2
a. Predictors: (Constant), بيئة العمل					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

يظهر الجدول (15) علاقة الارتباط R ذات قيمة %56.5 ومقياس معامل التفسير قيمته تقريبا 75.0% مما يعني أن المتغير المستقل (التفسيري-علاقات العمل) استطاع أن يفسر 56.2% من التغيرات الحاصلة في التابع (الأداء الوظيفي) (Y) والباقي يعزى الى عوامل أخرى. ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=86$ ومعنوية الدلالة

الحسابية (Sig=0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية $\text{sig}=0.05$. مما يؤكد وجود قوة التفسيرية للنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل ذو دلالة معنوية.

الجدول (16) تأثير أبعاد علاقات العمل وصراع الدور على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0.897	0.130		0.394	0.051	(Constant)
0.000	7.903-	0.637-	0.109	0.208-	علاقات العمل
0.008	2.728-	0.220-	0.076	0.861-	صراع الدور

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26. ومن خلال الجدول (16) نجد أن الأبعاد (صراع الدور، علاقات العمل) هي الأبعاد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $\text{sig}<0.05$ حيث قيمتها $\text{sig}=0.000$.

وتكون معادلة الانحدار المقترحة هي:

$$\text{صراع الدور} (0.20) + \text{علاقات العمل} (-0.86) + \text{الأداء الوظيفي} = 0.05 +$$

ونقبل الفرض البديل: توجد علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل من حيث (صراع الدور وبيئة العمل) على الأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية.

❖ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية PH2 ودراسة الفروق تبعا للبيانات التعريفية:

- من حيث الجنس: تم إجراء اختبار INDEPENDENT T TEST لدراسة الفروق في التقييم تبعا للجنس.

الجدول (17) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعا للجنس

		T	Std. Deviation	Mean	N	1.الجنس
0.259	80	1.077	0.57	4.08	33	نكر
			0.57	3.94	49	أنثى
0.029	80	1.136	0.31	3.80	33	نكر
			0.44	3.70	49	أنثى

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

أثر ضغوط العمل في المؤسسات التلفزيونية على الأداء الوظيفي للإعلاميين (دراسة حالة قناة سما الفضائية)

يبين الجدول (17) أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار الفروق لضغوط العمل $SIG=0.029$ أصغر من 0.05 ونقبل الفرض البديل: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم ضغوط العمل تبعاً للجنس وهي لصالح الذكور).

(الأداء) يبين الجدول أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار الفروق للأداء الوظيفي $SIG=0.259$ من 0.05 ونقبل الفرض العدم: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم الأداء الوظيفي تبعاً للجنس).

- من حيث القسم: تم إجراء اختبار ONE WAY ANOVA لدراسة الفروق في التقييم تبعاً للقسم.

الجدول (18) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً للقسم

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.000	9.525	2.017	5	10.085	Between Groups	الأداء الوظيفي
		0.212	76	16.094	Within Groups	
			81	26.179	Total	
0.000	6.272	0.730	5	3.652	Between Groups	ضغوط العمل
		0.116	76	8.850	Within Groups	
			81	12.502	Total	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

الجدول (19) اختبار Scheffe^{ab} لمعرفة اتجاه الفروق في تقييم أبعاد ضغوط العمل والأداء الوظيفي وفق القسم

ضغوط العمل				الأداء الوظيفي			
Scheffe ^{ab}				Scheffe ^{ab}			
	Subset for alpha = 0.05	N	القسم		Subset for alpha = 0.05	N	القسم
2	1			2	1		
	3.19	6	الرياضة		3.14	6	الرياضة
3.63	3.63	18	الاخبار	3.78	3.78	18	الاخبار
3.67	3.67	23	الثقافة	3.86		23	الثقافة
3.92		11	السياسة	4.21		11	السياسة
3.94		19	المراسلين	4.33		5	الاقتصاد
4.04		5	الاقتصاد	4.42		19	المراسلين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

يبين الجدولان (18) و(19) أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار فروق تقييم ضغوط العمل $SIG=0.000$ أصغر من 0.05 ونقبل الفرض البديل: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم ضغوط العمل تبعاً للقسم، وهي لصالح الاقتصاد أولاً ثم المراسلين).

كما يبين الجدول أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي $SIG=0.000$ أصغر من 0.05 ونقبل الفرض البديل: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم الأداء تبعاً للقسم، وهي لصالح المراسلين أولاً ثم الاقتصاد).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

- من حيث سنوات الخبرة: تم إجراء اختبار ONE WAY ANOVA الدراسة الفروق في التقييم تبعاً لسنوات الخبرة.

الجدول (20) الدلالات الإحصائية لاختبار الفروق تبعاً لسنوات الخبرة

ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.000	9.412	2.519	2	5.037	Between Groups	الأداء الوظيفي
		0.268	79	21.142	Within Groups	
			81	26.179	Total	
0.003	6.209	0.849	2	1.698	Between Groups	ضغوط العمل
		0.137	79	10.804	Within Groups	
			81	12.502	Total	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

الجدول (21) اختبار Scheffe^{ab} لمعرفة اتجاه الفروق في تقييم أبعاد ضغوط العمل والأداء الوظيفي وفق سنوات الخبرة

ضغوط العمل Scheffe ^{ab}				الأداء الوظيفي Scheffe ^{ab}			
Subset for alpha = 0.05	N	سنوات الخبرة	6 سنوات الخبرة	Subset for alpha = 0.05	N	سنوات الخبرة	6 سنوات الخبرة
2	1			2	1		
	3.6163	32	من 1 إلى سنتين		3.7813	32	من 1 إلى سنتين
	3.6987	26	من 2 إلى 5 سنوات		3.9135	26	من 2 إلى 5 سنوات
3.9603		24	أكثر من 5 سنوات	4.3715		24	أكثر من 5 سنوات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS Ver.26.

يبين الجدولان (20) و(21) أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار الفروق في ضغوط العمل $SIG=0.003$ أصغر من 0.05، ونقبل الفرض البديل: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم ضغوط العمل تبعاً لسنوات الخبرة وهي لصالح الفئة أكبر من 5 سنوات أولاً ثم 2-5 سنوات).

كما يبين الجدول أن مستوى الدلالة المعنوية لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي $SIG=0.003$ أصغر من 0.05، ونقبل الفرض البديل: (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم الأداء تبعاً لسنوات الخبرة وهي لصالح الفئة أكبر من 5 سنوات أولاً ثم 2-5 سنوات).

❖ الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1- من خلال الدراسة السابقة والتحليل الإحصائي لها، تبين وجود أثر سلبي ذو دلالة معنوية في العلاقة بين ضغوط العمل في قناة سما الفضائية والأداء الوظيفي للعاملين للإعلاميين فيها من وجهة نظر الإعلاميين، والضغوط برأي العينة المدروسة عالية، وهذا الأثر سلبي، بمعنى: كلما ارتفعت ضغوط العمل انعكس ذلك بشكل سلبي على مستوى الأداء الوظيفي.

2- أفضت الدراسة إلى أن بُعدي (صراع الدور وبيئة العمل) من أبعاد ضغوط العمل هي الأكثر تأثيراً (وبشكل سلبي) على المتغير التابع المدروس (الأداء الوظيفي للإعلاميين في قناة سما الفضائية).

ويمكن تفسير ذلك من ملاحظة الباحث وإرجاعه إلى التنافس بين الزملاء في المهنة، ومحاولة إثبات القدرات وتحقيق الذات المهنية، أو وقوع الإعلامي كصلة وصل بين عدة أقسام (المونتاج، الإنتاج، الإخراج، بين قسمه وقسم آخر ...)، إضافة إلى تعدد المهام والأدوار.

كما أن التكنولوجيا في بيئة العمل (على جودتها)، إلا أنها تقتصر إلى التقنيات المريحة للإعلامي التي تواكب التطور في سوق العمل، وذلك من حيث المعدات والسرعة والأداء، والهيكلية التنظيمية المرنة.

3- إن مستوى أداء الإعلاميين (حسب تقييمهم) عالي، ما يدل على حرصهم على الفعالية رغم الضغوط، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى حبهم لمهنتهم ومجال عملهم وشغفهم تجاهه.

4- ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لتقييم ضغوط العمل والأداء الوظيفي من قبل الإعلاميين تبعاً للجنس، والقسم الذي يعمل فيه الإعلامي، وسنوات الخبرة في العمل، ونلاحظ أن الإعلاميين في أقسام المراسلين والاقتصاد قيموا ضغوط عملهم بشكل مرتفع، ويعود ذلك إلى أعباء العمل الكبيرة في هذين القسمين وتعدد المهام فيهما وحساسية المحتوى الإعلامي المقدم للمتلقي.

❖ التوصيات:

انطلاقاً من الاستنتاجات السابقة ونتائج التحليل الإحصائي، يمكن ذكر التوصيات والآليات التالية التي من شأنها تخفيف ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية (التلفزيونية)، ورفع مستوى الأداء الوظيفي للإعلاميين، أهمها:

1- ضرورة تقييم ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية (خاصة التلفزيونية) بشكل دوري من خلال استطلاع آراء الإعلاميين فيها، وأن يكون هذا التقييم بشكل مدروس وممنهج، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم الوظيفي ويعززه.

2- اتباع آليات ووسائل عديدة من شأنها تخفيف ضغوط العمل في المؤسسات الإعلامية (خاصة التلفزيونية)، كتوزيع أعباء العمل وكمياته وتقسيمه بشكل يراعي مقدرات كل موظف وإمكاناته.

3- ضرورة توضيح الأدوار المطلوبة والمهام لكل مسمى وظيفي في حقل التلفزيون ببطاقات وصف وظيفي واضحة ودقيقة، والحرص على شرحها في بداية عمل الموظفين الجدد لما في ذلك من أثر واضح على أدائهم الوظيفي.

4- الاهتمام بتعزيز آلية الاتصال والتواصل بين مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسات الإعلامية بحيث تسود المرونة والديناميكية، واتباع آلية لتعزيز العلاقات بين الزملاء وآلية التواصل بينهم، على سبيل المثال: القيام بنشاطات ترفيهية تخفف من آثار ضغوط عملهم، دمجهم في فرق عمل يتم اختيار أفرادها على أساس التوافقية بينهم، إعطاء مساحات راحة والسماح بقدر كافٍ من الاتصالات غير الرسمية البناءة في بيئة العمل الإبداعية.

5- الاهتمام ببيئة العمل وأدواتها، وتدعيمها بالتكنولوجيا الملائمة للعمل الإعلامي (معدات - كميرات - تقنيات ... إلخ)، وتدريب الإعلاميين على استخدامها الأمثل، ما يخفف من أعباء عملهم ويختصر الوقت اللازم للإنجاز.

6- الاهتمام بتقييم أداء العاملين الإعلاميين بشكل دوري، واتخاذ ما من شأنه دعم وتعزيز هذا الأداء بما يخدم مصالح المؤسسة والأفراد.

7- من الآليات المقترحة لتعزيز الأداء الوظيفي: ربط الإنجاز في المؤسسات الإعلامية بتحقيق أهداف الفرد والمؤسسة بغض النظر عن المعايير المتبعة في مؤسسات لا علاقة لها بالعمل الإعلامي، مثلاً: قد لا يُجدي نفعاً مراقبة عدد ساعات دوام الإعلامي في التلفزيون بقدر ما يُفيد مراقبة إنجازه وتقييمه، لأن طبيعة عمله لا تُقاس في معظم الأحيان بالكم، بل بالكيف والنوعية.

8- إجراء أبحاث تدرس ضغوط العمل بالنسبة للقائمين بالاتصال والإعلاميين بشكل عام، أو العاملين في المؤسسات الإعلامية الإذاعية، التلفزيونية أو الصحفية تبحث في تأثيراتها على أدائهم ومستوى تقييمهم باتخاذ متغيرات وسيطة، وسُبل التخفيف منها، وعلاقتها بمعدل دوران عملهم، غياباتهم، المواطنة التنظيمية عندهم، مساراتهم المهنية، الولاء التنظيمي ... وغيرها.

المراجع References:

1. Abbas, H, S. (2024). The impact of work stress on job performance - a field study on the Social Insurance Institution in the city of Tartous. Al-Baath University Journal - Economic and Tourism Sciences Series, 46.3. (in Arabic)
2. Arida, A, M. (2024). Work stress and its relationship to job performance among public administration employees at Sebha University. International Psychoeducational Conference, Lybia,1: PP 804-828. (in Arabic)
3. Badawi, A, Z. (1975). Dictionary of media terms. Egyptian Lebanese Book House. Lebanon. (in Arabic)
4. Bouzraa, H, Kharbash, B. (2021). The effect of increasing work pressures on employees' performance (Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA), Algeria. (in Arabic)
5. Cantrell, R., Talamadupula, K., Schermerhorn, P., Benton, J., Kambhampati, S., & Scheutz, M. (2012). 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).
6. Al-Dawsi, M. (2010). Work stress and its relationship to job satisfaction of individuals working in border guard stations. Master's thesis: Naif University fo Security Sciences, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. (in Arabic)
7. Haj Muhammad, F. (2016). The impact of work stress on the performance level of workers in the health sector: a field study in the Ministry of Higher Education hospitals in Damascus. Master's thesis, Syrian Virtual University, Syria. (in Arabic)
8. Kaaban, J. (2017). Work pressures and their impact on the administrative leadership of the heads of the municipal popular councils in the state of Jijel. Journal of Psychological and Educational Research, 12(1). (in Arabic)
9. Madi, K. (2014). The quality of work life and its impact on the level of job performance of employees. Doctoral thesis in Business Administration, Faculty of Commerce, Suez University, Ismailia: Egypt. (in Arabic)

10. Al-Moghrabi, M. (2016). Work pressures and their impact on job performance - a field study in the banking sector operating in Al-Msila. Master's thesis: Mohamed Boudiaf University, Algeria. (in Arabic)
11. Oraida, A, M. (2024). Work stress and its relationship to job performance among public administration employees at Sebha University. International Psychoeducational Conference, 1, Sabha, Lybia, P 828-804. (in Arabic)
12. Rifai, A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 1-8.
13. SHARMA, P, SHARMA, R, YADAV, U. (2024). Unveiling the Nexus. Exploring the Impact of Workplace Stress on Job Performance among Marketing Professionals. Academy of Marketing Studies Journal, P28. S1.
14. Sherwani, D. (2023). The role of job satisfaction in job performance: An analytical study of the opinions of a sample of employees in the Ministry of Construction and Housing. Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 19(62), PP183-199. (in Arabic)
15. Al-Ashry, W. (2016). Professional pressures in electronic newspapers in Egypt and their relationship to job satisfaction among journalists: a study in light of the concept of psychological burnout. Egyptian Journal of Public Opinion Research, 15(4), Egypt, PP 169-218. (in Arabic)
16. Tuffaha, A, T, Sleeteen, S, A, Esber, L, E. (2024). The Impact of Knowledge Management on Job Performance - A Field Study in Private Commercial Banks on the Syrian Coast, Tishreen University Journal - Economic and Legal Sciences, 46(1). (in Arabic)
17. Uzair, Z., & Bhaumik, A. (2023). The Relationship between Teachers' Emotional Intelligence, Job Stress on Job Performance in Higher Education Institutions in the United Arab Emirates During the COVID-19 Pandemic. SAR Journal, (2619-9955), 6(1).
18. Zaghdoud, S. (2016). Job training to reduce work stress. Journal of Industrial Economics, Albatnah University, Algeria, 11. (in Arabic)