

أثر خصائص العمل على ضغوط العمل لدى العاملين في قطاع الإعلام الحكومي

دراسة ميدانية على عينة من العاملين في التلفزيون العربي السوري

د. عمار حسين*

(تاريخ الإيداع ٢٠٢٥ /٩/١١ - تاريخ النشر ٢٠٢٥ /١٢/١٧)

□ ملخص □

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر خصائص العمل الخمس (تنوع المهارات، أهمية العمل، هوية المهمة، الاستقلالية، التغذية العكسية) على ضغوط العمل بمصادرها (صراع الدور، كمية العمل، ظروف وضغوط العمل، التطور والترقي الوظيفي، غموض الدور) لدى عينة من العاملين في قطاع الإعلام الحكومي في محافظة دمشق اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من العاملين في التلفزيون العربي السوري في محافظة دمشق بواقع عينة مكونة من (٢٠٨) مفردة.

بعد تحليل البيانات المستحصل عليها باستخدام البرنامج الاحصائي /SPSS 21/ تم التوصل إلى عدة نتائج

أهمها:

- لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تنوع المهارات كأحد خصائص العمل وضغوط العمل
 - لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين هوية المهمة كأحد خصائص العمل وضغوط العمل
 - هناك علاقة إيجابية وذات دلالة معنوية بين أهمية المهمة كأحد خصائص العمل وضغوط العمل
 - هناك علاقة إيجابية وذات دلالة معنوية بين الاستقلالية كأحد خصائص العمل وضغوط العمل
 - هناك علاقة إيجابية وذات دلالة معنوية بين التغذية العكسية كأحد خصائص العمل وضغوط العمل
- الكلمات المفتاحية: خصائص العمل، ضغوط العمل، الإعلام الحكومي.

*مدرس، قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال، الجامعة العربية الدولية (AIU)، دمشق، سورية

The Impact of Job Characteristics on job Stress For Employees in the Government Media Sector A Field study Applied on a Sample of Employees in Syrian Arab T.V.

Dr. Ammar Hussein*

(Received 11/9/2025.Accepted 17/12/2025)

□ABSTRACT □

This study aimed to examine the impact of five core job characteristics (skill variety, task significance, task identity, autonomy, and feedback) on sources of work stress, including role conflict, workload, working conditions and pressures, career development and advancement, and role ambiguity, among a sample of employees in the government media sector in Damascus Governorate.

The researcher adopted a descriptive-analytical methodology. The study population consisted of employees at the General Authority for Radio and Television, with a sample size of (208) individuals.

After analyzing the collected data using the statistical software /SPSS 21/, the study reached several key findings:

- There is no significant relationship between **skill diversity** and job stress.
- There is no significant relationship between **task identity** and job stress.
- There is a significant relationship between **task significance** and job stress.
- There is a significant relationship between **Autonym** and job stress.
- There is a significant relationship between **Feedback** and job stress.

Keywords: Job Characteristics, Work Stress, Government Media Sector.

*Instructor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Arab International University (AIU), Damascus, Syria

A-Hussein@aiu.edu.sy

المقدمة:

تشكل مواقف الموارد البشرية تجاه خصائص العمل، أحد أكثر العوامل تأثيراً في معدلات التسرب الوظيفي ونسب التغيب وانخفاض الأداء، وصولاً إلى ضغوط العمل، حيث قام العديد من الباحثين بدراسة أثر هذه المتغيرات لدى الموظفين في مختلف أنواع الوظائف، وضمن مختلف الصناعات والبلدان. (Cohen,1993; Isfahani et al, 2013; Kumar, et al. 2011 ; Bhuian, & Jabri, 1996;)(Bhuian & Abdul-Muhmin, 1997).

بدأ كل من (Hackman & Oldham) بدراسة خصائص العمل من سبعينات القرن الماضي، وخلصا إلى نموذج خصائص العمل، الذي تم التعديل عليه بناءً على دراسات واختبارات متعددة على الكثير من المؤسسات والشركات حتى وصل به إلى شكله النهائي عام (١٩٨٥) وقدم استبيان تشخيصي لتقييم الأعمال (JDS) الذي يختبر كل مفردات النموذج (Hackman & Oldham, 1985,1980,1975, 1971) وبقي هذا النموذج أحد أهم النماذج المعتمدة في غالبية الدراسات اللاحقة (Hosseini, 2021; Elmira et al;) (Pramesh et al, 2018) للعديد من الباحثين في أبحاثهم للخوض في تفاصيل وأسباب ضغوط العمل لما لها من آثار سلبية على العاملين بشكل خاص، وعلى المؤسسات وإنتاجيتها بشكل عام، وقاموا بتحديد مجموعة من مصادر الضغوط شكلت محوراً للبحث من قبل العديد من الباحثين في أسبابها وأثارها وقدموا العديد من التوصيات لعلاجها والوقاية منها. (Lambert et. al, 2000) وكغيره من القطاعات، فإن قطاع الإعلام بشكل عام والإعلام الحكومي بشكل خاص، كونه يحمل رسالة إلى جمهور واسع من الناس، يتضمن العديد من الوظائف والأعمال التي لها خصائص وميزات مختلفة عن غيرها من الأعمال والمهن، مما دفع الباحث للخوض في تفاصيلها والتعرف على دورها وأثرها في الضغوط التي تواجه العاملين في هذا القطاع.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: (Hosseini, 2021)

"The Causal Relationship between Job Characteristics, Organizational Support, Stress and Performance"

"العلاقة السببية بين خصائص العمل، الدعم التنظيمي، ضغوط العمل والأداء"

الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة السببية بين خصائص الوظيفة، والدعم التنظيمي

المُتصوّر، وضغوط العمل، والأداء الوظيفي

المنهج المتبع: المنهج الوصفي، أسلوب دراسة حالة

أدوات جمع البيانات: الاستبيان

النتائج: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة وضغوط العمل لدى العاملين في

المجال الرياضي أثناء جائحة كورونا.

الدراسة الثانية: (Vaziri E. et al; 2020)**"Examining the effect of the job characteristics on job satisfaction and job stress by mediating the emotional work among nurses in Shariati hospital, Isfahan city"**

"اختبار أثر خصائص العمل على رضا العمل وضغوط العمل بوجود العمل العاطفي كمتغير وسيط لدى الممرضات في مستشفى شريعتي بمدينة أصفهان"

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر خصائص العمل على رضا العاملين وضغوط العمل لدى عينة من الممرضات في القطاع الصحي في مدينة أصفهان.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي دراسة حالة.

أدوات جمع البيانات: الاستبيان

النتائج: هناك تأثير لأبعاد خصائص العمل، مثل الأهمية، والهوية، والاستقلالية، والتغذية الراجعة، وتنوع المهارات، على الرضا الوظيفي، إضافة لوجود تأثير إيجابي وفعال لضغوط العمل من خلال العمل العاطفي (السطحي والعميق)

الدراسة الثالثة: (Pramesthi, 2018)**"Relationship between five dimensions of job characteristics model with job stress"**

"العلاقة بين الأبعاد الخمس لنموذج خصائص العمل مع ضغوط العمل."

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أبعاد نموذج خصائص الوظيفة الخمسة وضغوط العمل لدى وكلاء التأمين لدى شركة Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera .

المنهج المتبع: المنهج الوصفي، دراسة حالة.

أدوات جمع البيانات: الاستبيان

النتائج: يرتبط متغير تنوع المهارات ارتباطاً إيجابياً بضغوط العمل، بينما ترتبط هوية المهمة وأهميتها ارتباطاً سلبياً بضغوط العمل، في حين لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين كل من الاستقلالية والتغذية الراجعة من جهة وضغوط العمل من جهة ثانية.

الدراسة الرابعة: (Mark, 2013)**"The relationship between workplace stress, and Job characteristics, individual differences, and mental health."**

"العلاقة بين ضغوط أماكن العمل وخصائص العمل، الفروق الفردية والصحة الذهنية."

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين خصائص العمل والضغوط التي يتعرض لها العاملين في الكادر الصحي في المملكة المتحدة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، دراسة ميدانية

أدوات جمع البيانات: الاستبيان

النتائج: ارتبطت متطلبات العمل وموارده ارتباطاً وثيقاً بضغوط العمل المُدركة، كما ارتبطت مستويات ضغوط العمل المُدركة ارتباطاً وثيقاً بالقلق والاكتئاب والرضا الوظيفي، إضافة إلى مساهمة ضغوط العمل المُدركة بشكل كبير في توسط العلاقة بين متطلبات العمل وموارده من جهة، والقلق والاكتئاب والرضا الوظيفي من جهة أخرى.

تم اقتراح نموذج مُحسّن لـDRIVE ، وقد دعم البحث العديد من سمات هذا النموذج، ومن أهمها النتائج المتعلقة بالتأثير الوسيط المهم للضغوط المُدركة، والتأثير المباشر للاختلافات الفردية على الضغوط المُدركة، وتأثيرها المُعدل على متطلبات العمل وموارده.

الدراسة الخامسة: (Lambert & Tolar, 2000)

"This job is killing me : the impact of job characteristics on correctional staff job stress"

"هذا العمل يقتلني: أثر خصائص العمل على ضغوط العمل لدى الكادر الإصلاحية"

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير خصائص الوظيفة والانخراط فيها على ضغوط العمل لدى موظفي الإصلاحيات، في أحد سجون التابعة لغرب ولاية توليدو الأمريكية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي، دراسة حالة.

أدوات جمع البيانات: الاستبيان

النتائج: لوحظ أن النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، وخطورة الوظيفة المُدركة، والتغذية الراجعة،

وضغوط الدور، والانخراط في العمل، كان لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على ضغوط العمل لدى موظفي الإصلاحيات، بينما كانت تأثيرات مدة الخدمة، والمستوى التعليمي، والعرق، والإشراف، وتنوع الوظائف غير ذات دلالة إحصائية.

تساعد خصائص العمل في تحديد شكل ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الإصلاحية.

التعليق على الدراسة السابقة: ضغوط العمل أكثر من الميزات الشخصية.

بالنظر إلى الدراسات السابقة، لاحظ الباحث أن هناك شبه إجماع على النتائج من حيث تأثير الخصائص بأبعادها الخمس على ضغوط العمل وبالنظر إلى شدة أو درجة التأثير حيث بحسب ما تم ملاحظته من قبل الباحث أن هناك عدة متغيرات أدت إلى هذا الاختلاف أهمها:

- القطاع، مكان عينة الدراسة.

- هناك دراسة أجريت خلال انتشار فيروس (COV-19) وهذا من أحد العوامل الإضافية المؤثرة في

نتائج الدراسة (Hosseini, 2021) .

- بعد عمليات البحث، لم يلحظ الباحث دراسات سابقة تم إجرائها في قطاع الإعلام الحكومي أو

الخاص حيث حاز القطاع الطبي والتمريض على الاهتمام الأكبر (Vaziri et al; 2020; Mark, 2013).

- بالنظر إلى الدراسات التي أجريت في القطاع الصحي، وهو قطاع يتطلب العمل على مدار الساعة

دون توقف، فهو يشابه العمل الإعلامي من حيث ساعات الدوام والأوقات المتأخرة مع الاختلاف في طبيعة

العمل والمهام الموكلة إلى العاملين (Vaziri E. et al; 2020; Mark, 2013) حيث يكمن وجه الاختلاف

أو الإضافة في هذه الدراسة أنها ستقام ضمن قطاع حيوي وهام، وهو قطاع الإعلام الحكومي بما له وما عليه

من خصائص وميزات، تميزه عن باقي القطاعات المستهدفة، فيما سبق من الدراسات.

- أخيراً لاحظ الباحث قلة الدراسات العربية التي تناولت أثر خصائص العمل على ضغوط العمل.

مشكلة البحث: تأتي مشكلة الدراسة من كون العمل الإعلامي بما يتضمن من مهام ومسؤوليات متعددة، يفرض العديد من الضغوط وضمن كل المستويات الإدارية على العاملين في هذا المجال، خصوصاً أنه من الأماكن التي تعمل على مدار الساعة وخلال كل أيام السنة، إضافةً إلى القطاع الكبير المستهدف من رسالته.

من هنا حاول الباحث طرح مفهوم خصائص العمل لدراسة العلاقة بين أبعاد خصائص العمل، وأنواع ضغوط العمل لتقييم مدى مساهمتها أي خصائص العمل، في الحد من أثر هذه الضغوط وما تلحقه من تبعات سلبية على المؤسسة بشكل عام والموارد البشرية بشكل خاص.

بالاستناد إلى مشكلة البحث يمكن طرح التساؤلات التالية:

- هل تؤثر خصائص العمل الخمس في مستويات ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟
ومنه يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما هو أثر تنوع المهارات على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟
٢. ما هو أثر أهمية المهمة على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟
٣. ما هو أثر هوية المهمة على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟
٤. ما هو أثر الاستقلالية على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟
٥. ما هو أثر التغذية العكسية على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخصائص العمل على ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري، يتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

١. يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتنوع المهارات كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل
٢. يوجد أثر ذو دلالة معنوية لهوية المهمة كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل
٣. يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأهمية المهمة كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل
٤. يوجد أثر ذو دلالة معنوية للاستقلالية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل
٥. يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتغذية العكسية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل

أهمية البحث:

- **الأهمية العلمية:** تأتي الأهمية العلمية للبحث من الدور المحوري لمتغيري الدراسة (خصائص العمل، ضغط العمل) وبشكل خاص حول أثر أبعاد خصائص العمل على ضغوط العمل في المنظمات العربية بشكل عام، والإعلامية بشكل خاص، كونه وعلى حد علم الباحث هناك قلة في الدراسات العربية التي تناولت هذين المتغيرين.

- **الأهمية العملية:** تتضح الأهمية العملية للبحث من خلال النتائج والتوصيات المقدمة في نهاية البحث، مما يساهم في دعم القرار لدى إدارة الإعلام الرسمي، وبدوره يعزز الثقة في قرارات الإدارة العليا، كونها مبنية على البحث والتقصي، وخصوصاً في بيئة العمل الإعلامي، التي تتطلب العمل المتواصل دون انقطاع على مدار الساعة وفي ظل مختلف الظروف لتقديم الرسالة المطلوبة.

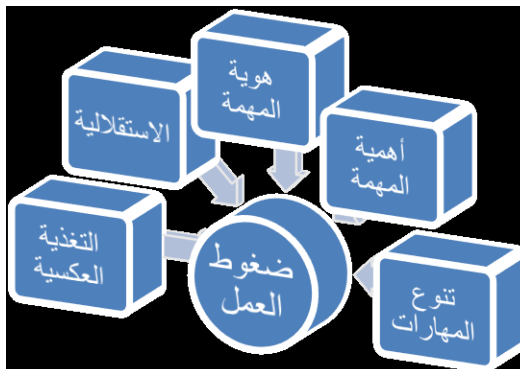
أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تحقيق النقاط التالية:

- تحديد مستويات أبعاد خصائص العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري
- تحديد مستويات ضغوط العمل لدى العاملين في التلفزيون العربي السوري

- تقييم أثر أبعاد خصائص العمل على ضغوط العمل.

نموذج البحث

الشكل رقم (١) نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث

منهجية البحث

أ. منهج البحث: هذا البحث يتبع المنهج الوصفي التحليلي

ب. أدوات جمع البيانات:

⊖ الجانب النظري: تم استيفاء هذا الجانب بالاطلاع على الكتب والدوريات والدراسات المتاحة، والمتصلة بموضوع البحث.

⊙ الجانب العملي: تم الحصول على البيانات الأولية المطلوبة لإتمام الدراسة باستخدام الاستبانة باعتبارها أداة مناسبة، وجيدة من أدوات جمع البيانات لتقصي الآراء، حيث تم الاستناد على الاستبيان المحكم في دراسة (Hosseini, 2021) لقياس أبعاد خصائص العمل لدى العينة، وقياس ضغوط العمل تم الاعتماد على الاستبيان المحكم والمعتمد في دراسة (Mark, 2013) بما يلائم البحث الحالي، وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، كما تم عرض الاستبيان على محكمين من أعضاء هيئة تدريسية في كلية الإدارة، وتم توزيع الاستبيانات كاملاً بشكل عشوائي. يتكون مجتمع البحث من العاملين الدائمين في قطاع الإعلام الحكومي في محافظة دمشق والمقدر عددهم بحوالي /١٣٠٠/ موظف بحسب آخر بيانات في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون (أثناء فترة أنجاز البحث) ولتحديد حجم العينة تم الاستعانة بقانون العينة الإحصائية (Van Selm, M., & Jankowski, N. W. 2006) كما هو موضح أدناه.

الجدول رقم (١)

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

١. Z: الدرجة المعيارية لمستوى الثقة 0,95 وتساوي 1,96

٢. N: حجم الجُمهرة

٣. P: نسبة توافر الخاصية والمحايدة = 0,05

٤. D: نسبة الخطأ = 0,05

وبعد تطبيق القانون السابق بلغ مجموع أفراد العينة (٢٢٠ مفردة) حيث قام الباحث بتوزيع (٢٣٠) استبانة إلكترونية على مجموعة من العاملين في القطاع المستهدف، استرد منها (٢٠٨) استبانة فقط صالحة للتحليل الإحصائي.

ث. **الاختبارات الإحصائية:** لإنجاز الاختبارات تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي *SPSS* / الإصدار رقم ٢١، من خلال استخدام الباحث للاختبارات التالية (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، معامل الانحدار الخطي البسيط)

ج. **حدود البحث:** تتمثل حدود الدراسة بما يلي:

- **الحدود العلمية:** أبعاد خصائص العمل (تنوع المهارات، أهمية المهمة، هوية المهمة، الاستقلالية، التغذية العكسية) وأبعاد ضغوط العمل (العبء الوظيفي، ظروف وضغوط العمل، صراع الدور، غموض الدور، التطور والترقي الوظيفي)

- **الحدود المكانية:** محافظة دمشق.

- **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذا البحث ضمن الفترة الممتدة من بداية شهر آذار حتى نهاية شهر تموز خلال عام ٢٠٢٥.

- **الحدود البشرية:** عينة من العاملين في التلفزيون العربي السوري في محافظة دمشق.

الإطار النظري:

خصائص العمل: يعد نموذج (Hackman & Oldham) من أكثر النماذج التي تم دراستها في مجال إعادة تصميم العمل حيث يركز هذا النموذج على اختبار أي من أبعاد خصائص العمل هي الأكثر ارتباطاً بالأداء أو الرضا أو الالتزام التنظيمي. (Isfahani et al, 2013; Kumar, et al. 2011)

بحسب النموذج هناك خمسة خصائص رئيسية عرفها الباحثان (Hackman & Oldham, 1971, 1976) (1974, 1980, 1981) كما يلي:

- **تنوع المهارات:** هي الدرجة أو المستوى الذي يتطلب عنده العمل تشكيلة مختلفة من الأنشطة، واستخدام عدد مختلف من المهارات المواهب والكفاءات الموجودة لدى العاملين،

- **هوية المهمة:** تعبر عنها بالمدى أو الدرجة التي عندها يمكن إتمام العمل أو إكمال جزء أو قطعة واضحة محددة وكاملة منه، بحيث يتيح إنجاز مهمة محددة من بدايتها وحتى نهايتها مع مخرجات مرئية ومشاهدة بشكل واضح

- **أهمية المهمة:** وتوصف بأنها الدرجة التي عندها يكون للعمل أثر أساسي وجوهري على حياة الناس الآخرين، سواء أكان هؤلاء الناس في المنظمة الحالية مباشرة أو في البيئة الخارجية، حيث يمكن اعتبارها ميزة أو خاصية تنقل للعمال أثر وتأثير أعمالهم على بعضهم البعض

- **الاستقلالية:** هي الدرجة التي عندها يقدم العمل للأفراد استقلالية وحرية في التصرف والتحكم الذاتي في اتخاذ القرارات في العمل، سواء تلك المتعلقة بتخطيط العمل أو في تحديد الإجراءات والعمليات

- **التغذية العكسية:** تعرف التغذية العكسية للعمل بأنها الدرجة التي عندها يتطلب تنفيذ أو القيام بمهام وأنشطة العمل المطلوبة تزويد الفرد بمعلومات واضحة ومباشرة حول فعالية أدائه

ضغوط العمل: يعرف ضغط العمل أنه عبارة عن استجابة تكيفية للفرد لحالة ما، يعتبرها كتحدي سيء أو تهديد لحالته الطبيعية من رفاة وسعادة (Hosseini, 2021; P17)

مصادر ضغوط العمل:

بحسب العديد من الدراسات السابقة تم الإجماع على عدة مصادر لضغوط العمل (Gracia, 2014) وبحسب التقرير الصادر عن منظمتي الصحة والعمل الدوليتين في سلسلة وثائق تم إعدادها من قبل عدة باحثين يمكن تلخيص أهم هذه المصادر كما يلي (Leak, 2014, Hosseini, 2021, Coetzer & Rothmann) (2007) وهي: كمية العمل: تعتبر كمية العمل الذي يقوم به الفرد أحد المؤشرات الحقيقية للضغوط التي يتعرض لها في بيئة العمل، فالعمل الزائد عن طاقات الفرد يتطلب منه زيادة في الجهد المتواصل والعمل لساعات طويلة دون التمكن من أخذ فترات راحة

(٢) صراع الدور: يمكن تعريف صراع الدور بأنه تعارض في التوقعات المرتبطة بالدور، أي أن صراع الدور ينشأ عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد، تقع على الفرد سواء من رئيسه أو من زميله في العمل أو المرؤوسين.

(٣) غموض الدور (عدم وضوح): أي الانتقال إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد، في أداء دوره، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته، ومسؤولياته أو الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرائق التقييم المستخدمة، بالإضافة إلى نقص التغذية المرتدة جراء العمل الذي يقومون به، مما يؤدي إلى الحيرة والإحباط ومن ثم الشعور بالضغوط.

(٤) عدم التطور و الترقّي الوظيفي: أي عدم ضمان الفرد للعمل في المنظمة التي يعمل بها في المستقبل وذلك إما سببه تقليص العمل، أو بسبب تقادمه الإداري، أو بسبب التقاعد المبكر، فإن ذلك يحدث لدى الفرد انفعالات نفسية كالقلق، والخوف، والمعاناة.

(٥) ظروف العمل المادية: أي خصائص البيئة التي يعمل الفرد في إطارها ويتعرضون لها وأهما: تلوث الجو والبيئة، الضوضاء، الإضاءة غير المناسبة، الازدحام، مخاطر إصابات العمل، أمراض المهنة. العلاقة بين خصائص العمل وضغوط العمل:

تنوع المهارات، توصف على أنها متطلبات وممتلكات الأعمال التي تتسع أو تمتد بحسب مهارات أو قدرات الموظفين لتقديم معنوية أكثر للعمل، وفي هذا الجانب دعم (Lambert et al., 2000, P.17) فكرة أن مفهوم تنوع المهارات ميزة إيجابية للعمل، وبحسب نتائج دراسته فإن استخدام مهارات متعددة من قبل العمال، ممكن أن ينتج في تحفيز عدد أكبر من الموظفين، كما تحسن من طريقة التعامل مع الضغوط وخاصةً محور التطور والترقي للوظيفي المهمة، والتي توصف على أنها الميزة التي تنقل إلى العاملين الإحساس بأثر وفعالية عملهم على الأفراد الآخرين، وتسمح لهم بأن يقيّموها ويلحظوها، وتكون ذو أهمية يجب أن تؤثر المهمة في الحالة النفسية والفيزيولوجية للأفراد الآخرين مما يحسن من الحالة المزاجية والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل وخاصةً غموض الدور. (Tungkiatsilp et al., 2013, P. 25)

وتسمح لهم بتقييم ذلك أيضاً، وتكون المهمة ذو أهمية يجب أن تؤثر في السعادة أو الحالة النفسية والفيزيولوجية للأشخاص الآخرين وملحوظة بشكل موضوعي وهذا يدعم طريقة التعاطي من قبل العاملين مع الضغوط التي يواجهونها أثناء تأدية عملهم. (Mukul, et al. 2013, P. 44)

النقطة الجوهرية في هذه الخاصية، هي أن الموظفين يجب أن يؤمنوا بأنهم شيء مهم في منظماتهم أو مجتمعهم أو في الاثنين معاً وهذا له دور في التحفيز والنظر إلى العمل كتحدٍ ومهما بلغت كمية الضغوط يساعد هذا الشعور على تخطيها ومعالجتها. (Zawawi et al, 2017, P.28)

ومن ناحية هوية المهمة، فعندما ينجز الأفراد عمل محدد وواضح المعالم من البداية وحتى النهاية، سيشعرون بالراحة والسعادة كونهم سيختبرون إمكاناتهم ومهاراتهم الفردية، والتي ستعكس بشكل واضح وملحوظ أيضاً في مساعدتهم على التمييز في النتائج العكسية، والتركيز أكثر على إعادة النظر في أدوارهم ومساهماتهم في المخرجات النهائية، في حال كانت مساهمتهم ضعيفة أو لا تحقق المستوى المطلوب، مما يعيد الجهد المبذول والضائع في اتجاهات بعيدة عن سياق العمل إلى مكانه الطبيعي، الذي بدوره أيضاً يخفف من ضغوط العمل بأنواعها كصراع وغموض الدور، ويساهم أكثر في وضوح وفصل المسؤوليات والمهام بين الأفراد، وأي نظرية تحفيز أخرى تدعم فكرة العمل مع هوية محددة ستكون أكثر حافزية. (Huang, 2011, P.16)

من ناحية أخرى، أشار (Pramesthi, 2018, P.21) إلى أن الاستقلالية تشكل دعامة أساسية في تنفيذ أنشطة عمل الموظفين، ينصح الأخذ بها عندما يصمم العمل لتزويد الموظفين بمستوى أكبر من التفويض والتمكين في عملهم، مما يتيح لهم تطوير فهمهم حول كيفية الإنجاز الجيد والمستوى المطلوب، وهذا بدوره يخفف من تأثير الغموض والشك حول طريقة أداء العمل، وهذا بدوره يقوض من أثر غموض الدور، إضافةً لتحسين فعاليتهم، وهذا يتعزز عندما يكون لديهم حرية لتقرير ما عليهم عمله أو كيف يجب أن يتم ذلك.

إضافةً لما سبق يجب على العمال أن يستشعروا نتائج العمل القائم على جهودهم، مبادراتهم وقراراتهم أكثر من كونه مجرد تنفيذ مجموعة تعليمات من مشرف أو كتيب أو دليل إرشادي ما، فالموظفون وبشكل طبيعي بحاجة لمعرفة النتائج المتعلقة بعملهم، وذلك بحسب طبيعتها ومدى ارتباطها بتوقعاتهم وتوقعات الإدارة منهم أيضاً، مما يشعرهم بالمسؤولية تجاه هذه النتائج وأنهم محاسبين بشكل شخصي عن مخرجات العمل. (Zhao et al., 2009, P. 22) وهذا كله يخفف من غموض وصراع الدور لديهم كأحد أنواع الضغوط الرئيسية في العمل.

وبما أن التغذية العكسية التي من الممكن أن تكون إيجابية أو سلبية لكنها تكون أفضل عندما تتوازن بشكل متناسب مع ما يعكس الواقع الحقيقي (Mark, 2013, P. 24) مما يسمح للعاملين بتخطيط مساهمهم الوظيفي وهذا يخفف من حالة ضعف الرؤية حول المسار المهني التي تعد من أحد أنواع الضغوط لدى العاملين.

الدراسة الميدانية

توصيف العينة

الجدول رقم (٢) التوصيف الديموغرافي للعينة

التكرار	النسبة		الفئة العمرية	التكرار	النسبة	النوع الاجتماعي	
				التكرار	النسبة		
58	27%	أقل من ٢٥		130	62%	ذكر	
74	37%	من ٢٥ إلى ٣٤		78	38%	أنثى	
64	31%	من ٣٥ إلى ٤٤					
12	5%	أكثر من ٤٥					
التكرار	النسبة		سنوات الخبرة	التكرار	النسبة	المؤهل العلمي	
71	34%	أقل من ٥ سنوات		15	7%		أقل من ثانوية
53	25%	من ٥ إلى ٩ سنوات		102	49%		ثانوية أو معهد

58	28%	من ١٠ إلى ٤ سنوات	66	32%	دراسة جامعية
26	13%	أكثر من ١٥ سنة	25	12%	دراسات عليا

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج الإحصائية في برنامج SPSS.21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (٢) ما يلي:

- ١- بالنسبة لمحور النوع الاجتماعي: نلاحظ أن التوزع غير متقارب بين الذكور والإناث، حيث الغالبية للعاملين الذكور، لكن يمكن القول أن العينة تعبر عن آراء من الجنسين بشكل عام.
- ٢- بالنسبة لمحور الفئة العمرية: نلاحظ من خلال الجدول، أن النسبة الكبرى من العينة تتركز في فئة الشباب، وهي فئة خصبة تتطلع للتعليم واكتساب كل ما هو جديد
- ٣- بالنسبة لمحور المؤهلات العلمية: نلاحظ من خلال الجدول، أن الحصة الكبرى تتجسد في أصحاب المؤهلات العلمية، مما يشعر بوجود الدقة أثناء التعامل مع الاستبيانات البحثية.
- ٤- بالنسبة لمحور سنوات الخبرة: نلاحظ من خلال الجدول، أن عينة البحث من أصحاب الخبرات في مجال الإعلام مما يساعد في الحصول على بيانات دقيقة عن واقع هذا القطاع.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

بعد الانتهاء من إعداد أداة الدراسة بشكلها الأولي، وقبل البدء بالتوزيع على العينة المستهدفة تم اختبار مدى صلاحية هذه الأداة لقياس ما صممت لأجله، من خلال الاختبارات الموضحة أدناه:

أ. الصدق: بهدف التأكد من صدق الأداة ودقة الفقرات المعتمدة في القياس ومدى ملائمتها وتوافقها مع

البيئة البحثية قام الباحث بإجراء الاختبارات التالية:

• **اختبار الصدق الظاهري:** تم عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين والخبراء الأكاديميين من ذوي المعرفة والدراية والتخصص في علوم الإدارة والإحصاء للوقوف على آرائهم وملاحظاتهم حيث تم الأخذ بجميع الملاحظات والتعديلات المطلوبة لتحقيق ذلك.

ب. **اختبار الوثوقية (معامل ألفا كرونباخ):** للتحقق من درجة الثبات للمقياس المستخدم قام

الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ من خلال برنامج (SPSS.21) وتوضح النتائج الواردة في الجدول رقم (3) فإن قيم معاملات ألفا كرونباخ تراوحت بين (0.789) و(0.899) وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدلالة ثبات مناسبة وتحقق أهداف الدراسة الحالية، كونها كلها أكبر من (60%) وهو الحد المقبول إحصائياً (Pramesthi, 2018, P22).

الجدول رقم (٣) نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

خصائص العمل	البعد	تنوع المهمة	أهمية المهمة	هوية المهمة	الاستقلالية	التغذية العكسية
(0.741)	ألفا كرونباخ	.845	.821	.899	.856	.815
ضغوط العمل	البعد	كمية العمل	صراع الدور	ظروف العمل	غموض الدور	التطور والترقي الوظيفي
(0.775)	ألفا كرونباخ	.895	.879	.798	.789	.855

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج الإحصائية في برنامج SPSS.21

مما سبق نرى أن الفقرات المستخدمة تتمتع بالصدق والثبات اللازمين للقيام بالتحليل الإحصائي واختبار صحة الفرضيات من دون حذف أية عبارة من عبارات المقياس المستخدم.

توصيف أسئلة الاستبيان:

خصائص العمل:

الجدول رقم (٤) توصيف إجابات العينة على محور خصائص العمل

المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط (عام)	العبارات	الأبعاد
3.77	1.698	3.78	يوفر عملي الكثير من التنوع	تنوع المهارات
	1.325	3.72	يؤمن عملي استخدام التكنولوجيا الحديثة في أداء المهام	
	1.025	3.82	يقدم عملي الفرصة للعمل على العديد من المشاريع الممتعة.	
4.05	0.547	4.29	عملي مرتب بحيث يتيح التواصل مع العملاء والزبائن	هوية المهمة
	0.956	4.02	يتيح عملي الفرصة لإنهاء ما بدأت به.	
	0.985	3.85	عملي مرتب وواضح بما يحقق فهم لرسالة المنظمة.	
3.25	1.258	3.09	تأثير مهامي مرتبط بالنجاح اليومي للمؤسسة.	أهمية المهمة
	1.859	3.85	يؤثر عملي في أداء الكثير من الأفراد لأعمالهم	
	1.321	2.81	القرارات في عملي لها تأثير هام على المنظمة	
3.41	1.654	3.12	يتسم عملي بالمرونة بحيث أرتب وقت العمل بما يناسب أوقاتي	الاستقلالية
	1.789	3.88	أنا قادر على أداء مهامي بشكل مستقل عن رؤسائي في العمل	
	1.744	3.23	يتيح لي عملي أن أقوم بواجباتي بشكل مستقل	
3.40	1.028	3.44	يقدم عملي التغذية العكسية بما يتعلق بإنجازي للعمل	التغذية العكسية
	1.845	3.12	أنا استقبل التغذية العكسية من الزملاء حول أدائي في العمل.	
	1.258	3.66	يقدم عملي الفرصة للتواصل مع المشرفين واستقبال الثناء منهم	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج الإحصائية في برنامج SPSS.21

بالنظر إلى نتائج المتوسطات لعبارات الاستبيان المتعلقة بخصائص العمل فإنه وبحسب آراء أفراد العينة حاز البعد (هوية المهمة) على أعلى متوسط موافقة حيث بلغ المتوسط (4.05) وحقت عبارة (عملي مرتب بحيث يتيح التواصل مع العملاء والزبائن) أعلى متوسط قبول، ويعزي الباحث السبب إلى التوصيف الوظيفي الواضح للمهام ووضوح آلية العمل لدى العاملين، والإدارة القائمة على العمل.

في حين حاز بعد (أهمية المهمة) على أقل متوسط قبول بمعدل (3.25) حيث حققت عبارة (القرارات في عملي لها تأثير هام على المنظمة) على أدنى درجة موافقة بمتوسط (2.81) ويعزي الباحث السبب إلى كون العمل في مجال الإعلام قائم على فرق العمل في غالبيته، من معدين ومحررين وفنيين ومخرجين وغيرهم، وبالتالي وجهة نظر أو مصلحة الفريق تغلب آراء ووجهات النظر الفردية.

ضغوط العمل:

الجدول رقم (٥) توصيف إجابات العينة على محور ضغوط العمل

المحور	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط العام للمحور
العبء الوظيفي (كمية العمل)	تتغير المسؤوليات في العمل باستمرار.	3.20	1.109	2.55
	العمل الموكل إلي فوق طاقتي .	2.44	.879	
	المهام الموكلة إلي صعبة و غير واضحة.	2.55	.852	
	أكلف بتأدية عدة مهام و مسؤوليات متنوعة في وقت واحد.	2.33	1.231	
	يزداد تعقيد المهام المتطلب مني تأديتها مع الوقت.	2.55	1.812	
	يتوقع مني أن أقدم أكثر مما أملك من مهارات و قدرات .	2.69	1.369	
	لدي نقص في التدريب و الخبرة الكافيين لإنجاز الأعمال المطلوبة مني.	3.22	.854	
ظروف و ضغوط العمل	العمل في مجال الإعلام شاق و صعب.	3.88	.856	3.02
	ساعات العمل طويلة جداً.	3.02	1.169	
	هناك شعور بالملل من العمل.	2.50	1.125	
صراع الدور	الأعمال التي أقوم بها بعيدة عن مجال خبراتي السابقة.	3.55	1.278	2.88
	أعرض لمخاطر عديدة في عملي.	2.72	1.236	
	تتدخل الإدارة في أداء عملي بشكل واضح .	3.55	1.277	
	هناك متطلبات متناقضة من رؤوسائي في العمل.	3.77	1.656	
	أشعر بأن متطلبات العمل تتعارض مع واجباتي العائلية.	2.56	1.363	
	أشعر بأن المهام التي أقوم بها غير ضرورية.	2.25	.845	
	أحياناً يطلب مني القيام بأعمال تتناقض مع المبادئ و القيم التي أعتقها.	2.87	1.412	
غموض الدور	مسؤولياتي في العمل غير محددة تحديداً واضحاً.	2.25	.923	2.47
	لا يفهم الرؤوساء طبيعة عملي.	2.38	.789	
	لا يوجد تحديد واضح لنوع العمل المطلوب القيام به.	2.59	.879	
	عدم وضوح الأنظمة و التعليمات و تعددها.	2.79	.923	
	لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع إليه عند الحاجة.	2.23	1.498	
	ليس لدي صلاحيات كافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي.	2.56	1.654	
التطور والترقي الوظيفي	لا توجد فرصة مناسبة للترقي في الجهاز الذي أعمل فيه.	2.55	1.569	2.68
	لا أعتقد أن بقائي بهذه الوظيفة يخدم مستقبلي الوظيفي.	2.29	1.123	
	أشعر أنني أعمل في وظيفة غير مناسبة بالنسبة إلي.	3.20	1.478	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج الإحصائية في برنامج SPSS.21

من خلال الجدول رقم (٥) نلاحظ أن المحور (ظروف العمل) قد حاز على أعلى درجة موافقة بمتوسط عام للمحور (3.02) بحسب رأي أفراد العينة، حيث جاءت عبارة (العمل في مجال الإعلام شاق وصعب) بالمرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط (3.88)، ويرجع الباحث ذلك إلى حجم المسؤولية والأمانة والمصادقية التي يجب أن يتمتع بها العامل في هذا المجال، إضافةً إلى ساعات العمل المتأخرة وأعمال التصوير الميدانية التي يتطلبها العمل الإعلامي، أما المحور (غموض الدور) فقد حاز على أقل درجة موافقة بمتوسط عام للمحور بلغ (2.47) وذلك البعد (لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع إليه عند الحاجة) فقد جاء بالمرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط (2.23)

مما يبين أنه من أقل الأسباب تأثيراً في ظهور ضغوط العمل بحسب رأي العاملين، ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى ترتيب وفصل الأدوار، والتوزيع الواضح للصلاحيات والمسؤوليات لجميع العاملين.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخصائص العمل على ضغوط العمل عند مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (٦) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

R	R.Square	SIG.
0.091	0.008	0.194

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الأولى، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين تنوع المهارات كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (٦) يتضح أن قيمة (R=0.091) و قيمة (R.S. = 0.008) مع دلالة إحصائية (0.194) (Sig < 0.05) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين خصائص العمل وضغوط العمل ضعيفة جداً، وغير دالة إحصائياً. وهذا يعني أن الفرضية الرئيسية غير مقبولة وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخصائص العمل على ضغوط العمل.

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتنوع المهارات كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل عند

مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (٧) نتائج اختبار الفرضية الأولى

R	R.Square	SIG.
0.32	0.10	0.643

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الأولى، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين تنوع المهارات كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (٧) يتضح أن قيمة (R=0.32) و قيمة (R.S. = 0.10) مع دلالة إحصائية (0.643) (Sig < 0.05) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين تنوع المهارات وضغوط العمل ضعيفة وغير دالة إحصائياً. وهذا يعني أن الفرضية الأولى غير مقبولة، وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده تنوع المهارات كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لهوية المهمة كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل عند

مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (٨) نتائج اختبار الفرضية الثانية

R	R.Square	SIG.
0.083	0.007	0.233

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الثانية، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين هوية المهمة كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (٨) يتضح أن قيمة (R= 0.083) و قيمة (R.S.= 0.007) مع دلالة إحصائية (0.233) (Sig < 0.05) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين هوية المهمة وضغوط العمل ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً. هذا يعني أن الفرضية الثانية غير مقبولة، وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده هوية المهمة كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأهمية المهمة كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل عند مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (٩) نتائج اختبار الفرضية الثالثة

R	R.Square	SIG.
0.448	0.20	0.007

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الثالثة، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين أهمية المهمة كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (٩) يتضح أن قيمة (R = 0.45) و قيمة (R.S.= 0.20) مع دلالة إحصائية (0.007) (Sig > 0.05) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين أهمية المهمة وضغوط العمل علاقة تأثير إيجابية مقبولة، حيث استطاع المتغير المستقل (أهمية المهمة) أن يفسر (0.45) من التغيير الحاصل في المتغير التابع (ضغوط العمل) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى، هذا يعني أن الفرضية الثالثة مقبولة، وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعد أهمية العمل كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل ودلالة معنوية للاستقلالية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل عند مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (١٠) نتائج اختبار الفرضية الرابعة

R	R.Square	SIG.
0.446	0.199	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الرابعة، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين الاستقلالية كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (١٠) يتضح أن قيمة (R = 0.446) و قيمة (R.S.= 0.199) مع دلالة إحصائية (0.000) (Sig > 0.05) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين الاستقلالية وضغوط العمل علاقة تأثير إيجابية جيدة، حيث استطاع المتغير المستقل (الاستقلالية) أن يفسر (0.45) من التغيير الحاصل في المتغير التابع (ضغوط العمل) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى، هذا يعني أن الفرضية الرابعة مقبولة، وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعد الاستقلالية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل ودلالة معنوية للتغذية العكسية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل عند مستوى دلالة (Sig = 0.05)

الجدول رقم (١١) نتائج اختبار الفرضية الخامسة

R	R.Square	SIG.
0.586	0.346	0.006

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 21

بالنسبة للفرضية الخامسة، بناءً على نتائج اختبار تحليل الانحدار بين التغذية العكسية كأحد خصائص العمل وضغوط العمل، والموضحة في الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة ($R = 0.586$) و قيمة ($R.S. = 0.346$) مع دلالة إحصائية (0.006) ($0.05 > Sig$) تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين التغذية العكسية وضغوط العمل علاقة تأثير إيجابية جيدة جداً، حيث استطاع المتغير المستقل (التغذية العكسية) أن يفسر (0.58) من التغيير الحاصل في المتغير التابع (ضغوط العمل) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى، هذا يعني أن الفرضية الخامسة مقبولة، وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تقول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التغذية العكسية كأحد خصائص العمل على ضغوط العمل.

النتائج: بناءً على نتائج تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتتبع المهارات على ضغوط العمل
- لا يوجد أثر دلالة معنوية لهوية المهمة على ضغوط العمل
- هناك أثر ذو دلالة معنوية لأهمية المهمة على ضغوط العمل
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للاستقلالية على ضغوط العمل
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للتغذية العكسية على ضغوط العمل

التوصيات: بناءً على نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

- بالنظر إلى نتائج الفرضية الأولى، الاهتمام بالتدريب وتقييم وتنوع مهارات العاملين بشكل دوري لما له من دور إيجابي يزيد من قدرتهم على مواكبة التغييرات والتطورات في بيئة العمل الإعلامي، وهذا ما توضح من خلال رأي العينة كونه لا يزيد من ضغوط العمل.
- بالنظر إلى نتائج الفرضية الثانية، الانتباه إلى خطط الترقى والتطور الوظيفي، بحيث تلبى تطلعات وأهداف العاملين الشخصية مما يعزز لديهم شعور الانتماء والولاء التنظيمي، وخاصةً أن الإحساس بأهمية المهمة لديهم عالي ولا يساهم في زيادة ضغوط العمل.
- بالنظر إلى نتائج الفرضية الثالثة، العمل على فتح قنوات التواصل بشكل مستمر مع الموظفين بهدف شرح أهمية المهام التي يقومون بها والعمل على توضيح انعكاس هذه الأهمية بصورة المسؤولية الإيجابية التي تحقق التحفيز على تقديم المزيد وتجنّب الصورة الذهنية السلبية للمسؤولية التي تساهم في زيادة الضغوط.
- بالنظر إلى نتائج الفرضية الرابعة، الانتباه إلى منح الصلاحيات بشكل واضح، حيث يشكل اتخاذ القرار في هذه المواقع مسؤولية بالغة الأهمية، وخصوصاً في حالات البث المباشر، حيث الخطأ يكون له أثر سلبي جداً على الفرد والمؤسسة، مما يزيد من الإحساس بالخوف، وبالتالي زيادة ضغوط العمل.
- بالنظر إلى نتائج الفرضية الخامسة، يجب توضيح دور التغذية العكسية وهدفها التصحيحي أكثر من هدفها العقابي، كونها تشكل أحد عوامل زيادة الضغوط لدى العاملين، وهذا قد يرجع إلى خوف بعض العاملين من التغذية العكسية في تحديد مساهم المهني أو في تحديد العلاوات والمكافآت المستقبلية.

المراجع:

- Bhuiyan, S.N., & Abdul-Muhmin, A.G. (1997). *Job satisfaction and organizational commitment among "guest-worker" sales forces: The case of Saudi Arabia*. Journal of Global Marketing, 10(3), 27-43.
- Bhuiyan, S.N., & Al-Jabri, I.M. (1996). *Expatriate turnover tendencies in Saudi Arabia: An empirical examination*. The International Journal of Organizational Analysis, 4(4), 393-407.

- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (2007). *Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organization*. Southern African Business Review, 11(1): 17–32.
- Cohen, A. (1993). *Organizational commitment and turnover: A meta-analysis*. Academy of Management Journal, 36(5), 1140–1157.
- Gracia E. (2014) *Stress, coping, and work engagement within the specific job context: Comment on Kaiseler, et al.* Psychol Rep.1395. 116 (2): 377-80.
- Hackman J. R. & Oldham G. R., (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. YALE University.
- Hackman J. R., & Oldham G. R., (1976) *motivating through the design of work: test of a theory*. *Organizational behavior and human performance*, Vol.16, No.22, 250-279.
- Hackman, J. & Oldham, G., (1981). *Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks*. Administrative Science Quarterly, 26, 66-83.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). *Employee reactions to job characteristics*. Journal of Applied Psychology Monograph, Vol. 55, No. 3, 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R., (1980). *Work design in the organization context*. Research in Organizational Behaviour, Vol. 2, 247-278.
- Hosseini, Sahar (2021) *The Causal Relationship between Job Characteristics, Organizational Support, Stress and Performance*, University of Ottawa, Faculty of Health Sciences, Master of Art in Human Kinetics.
- Huang, T. (2011). *Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan*. The International Journal of Human Resource Management, 22, 924-944.
- Isfahani, S. S., Bahrami, S., & Torki, S. (2013). *Job Characteristic Perception and Intrinsic Motivation in Medical Record Department Staff*. Medical Archives, 67(1), 45-51.
- Al-Abbas, Q., Ghumro, I. A., & Zeeshan, A. (2011). *Job characteristics as predictors of job satisfaction and motivation*. Asian Journal of Business and Management Sciences, 1(4), 206-216.
- Lambert , Eric G. ; Cluse-Tolar ,Terry; Hogan , Nancy L. (2000) *This job is killing me : the impact of job characteristics on correctional staff job stress*, Applied Psychology in Criminal Justice, 2007, 3(2)
- Leak, stravroura; Griffiths, Amanda; Cox, Tom (2014) *Work organization & stress, institute of work, health & organizations, university of Nottingham, Nottingham Science and technology Park, united kingdom*.
- Mark , George M. (2013) *The relationship between workplace stress, and Job characteristics, individual differences, and mental health*, Cardiff University, School of Psychology, Centre for Occupational and Health Psychology.
- Mukul, A., Rayhan, S. J., Hoque, F., & Islam, F. (2013). *Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district*. International Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 1, 188-195.

- Pramesthi, Yasica Dyah (2018) *Relationship between five dimensions of job of job characteristics model with job stress*, Student at Faculty of Economics and Business, Universitas Sebelas Maret, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 18, No. 2,

- Tungkiatsilp, A. (2013). *The Effects of Job Characteristics and Job Satisfaction on Job Performance in the Restaurant Industry*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Faculty of Business Administration. Business Administration.

- Van Selm, M., & Jankowski, N. W. (2006). *Conducting online surveys*. *Quality and Quantity*, 40 (3), 435-456.

- Vaziri , E.; Zakeri , M. ; Alireza Rajabipoor M. (2019) *Examining the effect of the job characteristics on job satisfaction and job stress by mediating the emotional work among nurses in Shariati hospital*, Isfahan city, *Journal of Health and Safety at Work* 2020; 10(1): 1-4

- Zawawi, A. A. & Nasrudin, A.M., (2017) *The impact of task characteristic on the performance of nursing teams*. *International Journal of Nursing Sciences*, 4, 285-290.

- Zhao, X. R., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2009) *Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction* *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2016. 27, 27-38

الملاحق

الفرضية الرئيسية	Variables Entered/Removed ^a																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>Variables Entered</th> <th>Variables Removed</th> <th>Method</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>JCS^b</td> <td>.</td> <td>Enter</td> </tr> </tbody> </table>	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	1	JCS ^b	.	Enter																
	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method																					
	1	JCS ^b	.	Enter																					
a. Dependent Variable: STRESS b. All requested variables entered.																									
Model Summary																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>R</th> <th>R Square</th> <th>Adjusted R Square</th> <th>Std. Error of the Estimate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>.091^a</td> <td>.008</td> <td>.001</td> <td>.84551</td> </tr> </tbody> </table>	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	1	.091 ^a	.008	.001	.84551														
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate																					
1	.091 ^a	.008	.001	.84551																					
	a. Predictors: (Constant), JCS																								
	ANOVA ^a																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>Sum of Squares</th> <th>df</th> <th>Mean Square</th> <th>F</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Regression</td> <td>.161</td> <td>1</td> <td>.233</td> <td>.225</td> <td>.194</td> </tr> <tr> <td>Residual</td> <td>163.532</td> <td>203</td> <td>.789</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>163.692</td> <td>208</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	1 Regression	.161	1	.233	.225	.194	Residual	163.532	203	.789			Total	163.692	208			
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.																				
1 Regression	.161	1	.233	.225	.194																				
Residual	163.532	203	.789																						
Total	163.692	208																							
	a. Dependent Variable: STRESS b. Predictors: (Constant), JCS																								
	Coefficients ^a																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Model</th> <th colspan="2">Unstandardized Coefficients</th> <th>Standardized Coefficients</th> <th rowspan="2">t</th> <th rowspan="2">Sig.</th> </tr> <tr> <th>B</th> <th>Std. Error</th> <th>Beta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 (Constant)</td> <td>3.522</td> <td>.244</td> <td></td> <td>12.144</td> <td>.000</td> </tr> <tr> <td>JCS</td> <td>.055</td> <td>.086</td> <td>.032</td> <td>.455</td> <td>.194</td> </tr> </tbody> </table>	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta	1 (Constant)	3.522	.244		12.144	.000	JCS	.055	.086	.032	.455	.194			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.																				
	B	Std. Error	Beta																						
1 (Constant)	3.522	.244		12.144	.000																				
JCS	.055	.086	.032	.455	.194																				
	a. Dependent Variable: STRESS																								
الفرضية الأولى	Variables Entered/Removed ^a																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>Variables Entered</th> <th>Variables Removed</th> <th>Method</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>SV^b</td> <td>.</td> <td>Enter</td> </tr> </tbody> </table>	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	1	SV ^b	.	Enter																
	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method																					
1	SV ^b	.	Enter																						
a. Dependent Variable: STRESS																									

		b. All requested variables entered.						
		Model Summary						
		Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
		1	.032 ^a	.001	.004	.86331		
		a. Predictors: (Constant), SV						
		ANOVA ^a						
		Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	1	Regression	.161	1	.161	.215	.643 ^b	
		Residual	153.532	206	.745			
		Total	153.692	207				
		a. Dependent Variable: STRESS						
		b. Predictors: (Constant), SV						
		Coefficients ^a						
		Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
			B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	3.596	.296		12.137	.000	
		SV	.035	.076	.037	.464	.643	
		a. Dependent Variable: STRESS						
الفرضية الثانية			Model Summary					
			Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
			1	.083 ^a	.007	.002	.86078	
			a. Predictors: (Constant), TI					
			ANOVA ^a					
			Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	1.059	1	1.059	1.429	.233 ^b
			Residual	152.633	206	.741		
			Total	153.692	207			
			a. Dependent Variable: STRESS					
		b. Predictors: (Constant), TI						
		Coefficients ^a						
		Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
			B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	3.770	.265		14.220	.000	
		TI	.088	.074	.083	1.195	.233	
		a. Dependent Variable: STRESS						
الفرضية الثالثة			Model Summary					
			Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
			1	.188 ^a	.035	.031	.84840	
			a. Predictors: (Constant), TS					
			ANOVA ^a					
		Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	1	Regression	5.416	1	5.416	7.524	.007 ^b	
		Residual	148.277	206	.720			

	Total	153.692	207			
	a. Dependent Variable: STRESS					
	b. Predictors: (Constant), TS					
	Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.760	.263		10.513	.000
	TS	.198	.072	.188	2.743	.007
	a. Dependent Variable: STRESS					
الفرضية الرابعة	Model Summary					
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	1	.446 ^a	.199	.195	.77289	
	a. Predictors: (Constant), A					
	ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	1 Regression	30.635	1	30.635	51.284	.000 ^b
	Residual	123.057	206	.597		
	Total	153.692	207			
	a. Dependent Variable: STRESS					
b. Predictors: (Constant), A						
	Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5.066	.230		21.995	.000
	A	.455	.064	.446	7.161	.000
	a. Dependent Variable: STRESS					
الفرضية الخامسة	Model Summary					
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	1	.189 ^a	.036	.031	.84826	
	a. Predictors: (Constant), FB					
	ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	1 Regression	5.465	1	5.465	7.595	.006 ^b
	Residual	148.227	206	.720		
	Total	153.692	207			
	a. Dependent Variable: STRESS					
b. Predictors: (Constant), FB						
	Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.778	.255		10.906	.000
	FB	.194	.070	.189	2.756	.006
	a. Dependent Variable: STRESS					