جامعة السلطان قابوس
مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية

Sultan Qaboos University
Journal of Arts & Social Sciences

مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان: دراسة ميدانية خلال عام ٢٠٢٢م

حسني نصر

أستاذ مشارك،
قسم الإعلام- كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس
سلطنة عمان
hosnin@squ.edu.om

د. إسلام محمد عبدالرءوف

أستاذ مساعد
قسم الإعلام - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان
وكلية الإعلام، جامعة الأزهر
e.mohamed1@squ.edu.om

وعد بنت علي الهطالية

باحثة إعلام
سلطنة عمان
s128612@student.squ.edu.om

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٢/٠٢/٠٧
تاريخ القبول للنشر: ٢٠٢٢/٠٤/٣٠

مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان: دراسة ميدانية خلال عام ٢٠٢٢م

حسني نصر، د. إسلام محمد عبدالرءوف، وعد بنت علي الهطالية

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرُّف على مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان، والكشف عن مسبباته لديهم، والعوامل المؤثرة فيه، وذلك خلال العام ٢٠٢٢. وتندرج هذه الدراسة ضمن إطار الدراسات الكشفية الوصفية؛ واعتمدتْ على صحيفة الاستقصاء أداةً رئيسةً في الإجابة عن تساؤلات الدراسة. وتمثَّل مجتمع الدراسة في الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان، حيث لجأ الباحثون إلى استخدام عينة غير احتمالية (متعاونة) من الإعلاميّين العاملين في التليفزيون، ضمَّت كل الإعلاميّين الذين استجابوا للدعوة والمشاركة في الاستقصاء، وبلغت عينة الدراسة مائة وخمسين (١٥٠) إعلاميًّا من العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان. وخَلصت الدراسة إلى أن نسبة الاحتراق النَّفسيّ بين الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان كانت متوسطة نسبيًّا، وترتفع هذه النسبة بين الإناث أكثر عن الذكور. وتوصَّلتْ أيضا إلى أن هناك نسبة احتراق متوسطة مرتبطة ببُعد الإجهاد الانفعاليّ، وتبلَّد المشاعر، مقارنة ببُعد الإنجاز الشَّخصيّ، وكانت الإناث الأكثر احتراقًا نفسيًّا مقارنة بالذكور. وفي المقابل؛ كشفتْ أن أغلب العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان راضون عن أدائهم وعن إنجازاتهم في مجال العمل بشكل كبير. وخلصت الدراسة أيضًا إلى وجود فروق إحصائية دالة في العلاقة بين مستوى الاحتراق النَّفسيّ وبعض المتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة، وبين بعض المتغيرات الخاصة ببيئة العمل (المؤسسة الإعلاميّة)، وأيضًا وجود ضغوط في العمل لدى بعض الفئات العمرية أكثر من غيرها.

الكلمات المفتاحية: تليفزيون سلطنة عُمان؛ الإعلاميّون؛ الاحتراق النَّفسيّ؛ الرضا الوظيفي؛ التليفزيون.

Psychological burnout among media professionals in the Sultanate of Oman TV

Hosni Nasr, Eslam Abdelraouf and Waed Alhitalia

Abstract

The study aims at identifying the level of psychological burnout among the media professionals in the Sultanate of Oman Television during the year 2022, and revealing its causes among them, and the factors influencing it. This study is a descriptive one using a questionnaire as the main data gathering tool to collect data from study participants. The study uses a non-random sample of (150) media workers in the Sultanate of Oman Television. The study found that the rate of psychological burnout among media professionals working in the Sultanate of Oman Television was relatively medium, as this percentage is higher among females than males. The study concluded that there is an average burnout rate associated with the dimension of emotional stress and dullness of feelings, compared to the dimension of personal achievement, and the psychological burnout among females was more compared to males. In contrast, the study revealed that most of the employees of the Sultanate of Oman Television are highly satisfied with their performance and their achievements in the field of work. The study also concluded that there are significant statistical differences in the relationship between the level of psychological burnout and some demographic variables of the study sample, and between it and some variables related to the work environment (the media organization), as well as work pressures among some age groups more than others.

Keywords: Sultanate of Oman TV; media professionals; psychological burnout; Job Satisfaction; Television.

المقدمة

يُعَدُّ الاحتراق النَّفسيُّ ظاهرةً تحتاج إلى المزيد من الدراسات للتوصُّل إلى المُسبِّبات الرئيسة التي تسبب الاحتراق؛ حيث يندرج تحت الاحتراق نوعان؛ هما الاحتراق النَّفسيّ والاحتراق الوظيفيّ، ولكل نوع من الاحتراق مسبباته التي قد تتشابه في كثير من الأحيان، لكن الفرق الأكثر وضوحا هو أن الاحتراق النَّفسيَّ يؤثر على نفسية الفرد وصحته، وفي المقابل يؤثر الاحتراق الوظيفيُّ أكثر على جودة الأعمال المقدمة (الشعلان، ٢٠١٦).

ويُمثلُ الاحتراق النَّفسيُّ سببًا رئيسًا في ترْك كثير من الموظفين حول العالم وظائفَهم، وانخفاض مستوى الرضا النَّفسيّ لديهم، والبحث عن وظائف أكثر بمميزات أفضل. ووفقًا لـ «ماسلاك»؛ يُعرَّف الاحتراق النَّفسيّ بأنه حالةٌ متقدمةٌ من الإجهاد العقلي الناتج عن الإرهاق الوجداني (Maslach, 1982). وغالبًا ما يؤثر الاحتراق النَّفسيُّ في الأشخاص الذين يتعرضون لضغط مُكثف في العمل، وتظهر أعراضه على المحبطين وسريعي الغضب؛ إذ يرى الموظف في هذه المرحلة أنه عديم الفائدة لدى المؤسسة التي يعمل بها، فيبتعد عن تقديم الأفكار والآراء ويكتفي بممارسة أعماله المعتادة دون أي إبداع أو تطوير.

وتعود البدايات الأولى لظهور مصطلح الاحتراق النَّفسيّ إلى العالم (Freudenberger, 1974)، حين تناول ذلك في الدراسات التي قدَّمها عن الضغوط التي يواجهها العاملون بقطاع الخدمات، وكان أول مَنْ عرَّف المصطلح، وأضاف إليه كثيرًا من الإضافات (الشعلان، ٢٠١٦: ٦). ويُعرف الاحتراق النَّفسيّ بأنه حالة نفسية، يصاب بها الموظف، تؤدي به إلى الرغبة في ترْك الوظيفة، وانخفاض مستوى الإنتاجية، إضافة إلى الإرهاق الجسدي والعقلي الذي ينتج عن ضغط العمل وتفاعل الموظف مع من حوله لمدة طويلة، وفي مواقف تتطلب بذْل مجهود انفعاليٍّ مضاعف (الزهراني، ٢٠٠٨: ١٣).

ويُعد الإعلاميُّ من أكثر أصحاب المهن تعرُّضًا للضغوط النَّفسيّة؛ لمحاولاته المستمرة في تقصِّي الأحداث وتحليلها؛ ممَّا يؤدي إلى تكوُّن أعراض الاحتراق النَّفسيّ، فضلا عن الضغوط التي يفرضها المسؤولون على الإعلاميّين، مثل: الحضور في أيام العطل، والعمل ساعات طويلة جدًّا، ويكون ذلك كله على حساب العلاقات الاجتماعية (المنصوري، ٢٠٠٩: ٤٩). إضافة إلى ذلك؛ تزيد الأعباء المُلقاة على عاتق الإعلاميّ احتمال تعرضِه للاحتراق النَّفسيّ الذي يؤدي إلى تبعات كثيرة، منها انخفاض الدافعية للعمل، وتدني دقة الأداء وجودة العمل، وعدم الرضا النَّفسيّ؛ ممَّا يؤدي إلى كثرة تغيّبه عن العمل، وتراجع التزامه وولائه للمؤسسة التي يعمل بها (عبدالعلي، ٢٠٠٣: ٥٠).

ومع تزايد اهتمام الباحثين بدراسة ظاهرة الاحتراق النَّفسيّ لدى أصحاب الوظائف المختلفة، تشهد وسائل الإعلام في سلطنة عُمان عامةً؛ وتليفزيون سلطنة عُمان خاصة كثيرًا من التغيرات المهنية والتكنولوجية في السنوات الأخيرة، التي تزيد احتمال تعرُّض العاملين به للمزيد من الضغوط النَّفسيّة التي قد تقود في النهاية إلى الاحتراق النَّفسيّ. وبالنظر إلى بيئة العمل الإعلاميّ في تليفزيون السلطنة، ووفقًا لعلم الباحثين حتى وقت إجراء هذه الدراسة، هناك ندرة في الدراسات العُمانية التي تناولت مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في المجال الإعلاميّ عامةً، وفي تليفزيون سلطنة عُمان خاصة. وبناءً عليه؛ تأتي الدراسة الحالية لتبحث ظاهرة الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين بالتليفزيون، وأسبابها، والعوامل المؤثرة فيها، سعيًا إلى تقديم توصيات لصنَّاع القرار الإعلاميّ في السلطنة، يؤمل أن تُقلل مشاعر التوتر والقلق لدى الإعلاميّين في التليفزيون، والحد من تفاقم مستوى الاحتراق النَّفسيّ في مؤسسة إعلامية مهمة مثل تليفزيون سلطنة عُمان، ولتكون هذه الدراسة إضافةً علميةً للباحثين، وللإعلاميين الساعين للعمل دون أن يؤثر الاحتراق النَّفسيُّ بشكل سلبيٍّ في مستوى إنتاجيتهم وعطائهم الوظيفيّ.

الإطاران النظري والمنهجي

أولًا- الإطار النظري للدراسة

نظرية التحليل النَّفسيّ: Psychoanalytic Theory of Personality

تُفسر نظرية التحليل النَّفسيّ «الاحتراق النَّفسيّ» بأنَّه نتاج عملية الضغط المستمر على الفرد، ووضْع توقعات عالية، تتعلق بإنجاز كمية كبيرة من الأعمال؛ بغية الاهتمام بالعمل وجودته؛ مما يمثل ضغطًا مستمرًا على الفرد (Zhan, 2020) وقد يؤدي إلى عدم قدرته على مواجهة تلك الضغوط؛ وبالتالي يكون غير قادر على الإنجاز بالجودة المطلوبة؛ بسبب الشعور بالإجبار على إنجاز أعمال لا تتوافق مع ذاته، أو تفكيره، أو تطلعاته، فيصبح العمل مجرد وسيلة الفرد في تأمين لقمة عيشه (عبد الودود وآخرون، ٢٠١٥: ١٢٤)؛ ومن ثَمَّ توظف الدراسة نظرية التحليل النَّفسيّ بوصفها إطارًا مرجعيًّا لتفسير النتائج التي توصلت إليها.

ويُحتم استجلاء جوهر النظرية الإشارة إلى النظريات التي تُشكل ملامح بناء الاحتراق النَّفسيّ، ومنها: النظرية السلوكية، التي تُفسر الاحتراق النَّفسيّ بأنه سلوك غير سوي يتعلمه الفرد ويكتسبه من خلال البيئة التي يعيش فيها (القحطاني، ٢٠١٤: ١٥). والنظرية المعرفية، التي ترى أن سلوك الإنسان يأتي من مصدر داخليٍّ معرفيّ، مثل العلميات العقلية التي يستطيع من خلالها الفرد التجاوب في مواقف معينة، ويحقق الأهداف المطلوبة (القحطاني، ٢٠١٤: ١٥). والنظرية الوجودية، التي تركز على عدم وجود معنى في حياة الأفراد، فحين يفقد الفرد الطعم الحقيقي للحياة؛ يشعر بالفراغ الداخليّ؛ ممَّا يجعله مُهملًا لحياته، ويحرمه من التقدير لذاته، ويؤدِّي ذلك إلى قلة الإنجاز، وعدم تحقيق الأهداف (أبو مسعود، ٢٠١٠: ١٦).

الدراسات السابقة

اتَّسمت الدراسات المرتبطة بشكل مباشر بالاحتراق النَّفسيّ للعاملين في التليفزيون بالندرة الشديدة؛ لذا عمد الباحثون إلى استعراض بعض الدراسات التي تتقاطع مع الدراسة الحالية في أحد متغيراتها، ومكَّنتها من الاقتراب المعرفيّ والمنهجيّ من الظاهرة محل الدراسة.

ففيما يخص الدراسات المتعلقة بالمهن الإعلاميّة، تناولت دراسة Gascon and Others (٢٠٢١) مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في قطاع الصحافة والتليفزيون والإذاعة، وكيف يؤثر الاحتراق النَّفسيّ في أدائهم بشكل عام في المؤسسة التي يعملون بها، وتوصلت إلى أن هناك كثيرًا من الأعراض المصاحبة للاحتراق النَّفسيّ، التي قد تظهر على الفرد في صورة قلق، وتوتر، وتغيب عن العمل؛ لوجود كثيرٍ من القيود المفروضة على العاملين في المجال الصحفي. وقد ينتج ذلك بسبب ضغوط العمل، ففي دراسة اليعربية (٢٠٢٠) التي عمدت إلى تحليل واقع العاملين في قسم العلاقات العامة في القطاع الحكومي بسلطنة عُمان، وتأثير الضغوط المتكررة التي يواجهها الموظف في مهنته على فاعلية وجودة الأداء، والعوامل المؤثرة فيها، تبين أن أغلب العاملين غير راضين عن وضعهم في المؤسسة، ويرغبون في ترْك عملهم، والانتقال إلى مكان آخر.

وتوجهت دراسة Bosio (٢٠١٩) إلى إجراء مقارنات بين صحفيين من أستراليا وأمريكا، يعملون في المؤسسات الإعلاميّة، من خلال عينة قوامها ٣٩ صحفيًّا، ٢٠ أستراليًا و١٩ أمريكيًا؛ لتحديد تفاوت نسبة الرضا النَّفسيّ بينهم، وأوضحت الدراسة أن عدم الرضا النَّفسيّ بين الصحفيين قد يؤدي إلى الاحتراق النَّفسيّ، وأن التحول الرقمي الذي يحصل في الصحف الورقية قد زاد مستوى التوتر لدى الصحفيين، وخوفهم من المجهول. أما دراسة بركات (٢٠١٤) فقد هدفت إلى التعرف على نسبة الاحتراق النَّفسيّ بين العاملين في مجال الصحافة، من خلال التطبيق على عينة مكونة من ٢٠٠ صحفي، وتوصَّلت إلى أن هناك حاجةً ملحة إلى توفير برامج تأهيلية للعاملين في المجال الصحفي، التي من شأنها توفير ظروف جيدة للتعايش مع بيئة العمل.

وعنيت دراسة العشري (٢٠١٢) بمعرفة أسباب زيادة الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في مجال الصحف الإلكترونية، وكيفية زيادة معدلات الرضا النَّفسيّ لديهم، وتوصَّلتْ إلى ارتفاع نسبة الاحتراق النَّفسيّ عند غالبية العاملين في الصحف الإلكترونية، وكان للضغوط المهنية تأثيرٌ كبيرٌ في زيادة نسبة الاحتراق النَّفسيّ، ولا توجد علاقة بين نسبة المرتب والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، وزيادة مستوى الاحتراق النَّفسيّ أو نقصانه. كما توصلت دراسة القرني (٢٠٠٣) التي اعتمدت على عينة عشوائية بلغ عددها ١٣٤عاملًا في المؤسسات الإعلاميّة السعودية في: التليفزيون، والإذاعة، ووكالة الأنباء السعودية، والصحف اليومية، إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النَّفسيّ بأبعاده الثلاثة المتمثلة في الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد الإحساس، ونقص الشعور بالإنجاز الشَّخصيّ في ممارسة العمل الإعلاميّ في المملكة العربية السعودية. وجاءت الإذاعة في المرتبة الأولى في نسبة الاحتراق النَّفسيّ مقارنة بالوسائل الأُخَر.

وفيما يخص الدراسات المتعلقة بالاحتراق النَّفسيّ في المهن غير الإعلاميّة، أكدت دراسة Bakker and others (٢٠٢٢) أن عدم حل هذه المشكلة قد يؤدي إلى ارتفاع نسب الاحتراق، وفقدان المؤسسة لمواردها البشرية من الموظفين. وهو ما أكدته دراسة Eder and Others (٢٠٢٢) أن الممرضات يشعرن بالاحتراق النَّفسيّ؛ لزيادة الضغط عليهن من خلال التعامل مع كبار السن، وساعات العمل الإضافية، وغيرها من الضغوط التي تصعِّب عليهن العمل بشكل كبير، وكل هذه المستويات المنخفضة من تقدير الذات جاءت بسبب زيادة الضغط على الممرضات؛ ممَّا يؤدي إلى انخفاض مستوى إنجازهن.

كما توصلت دراسة Byrne (٢٠٢٢) إلى أهمية اتباع الشفافية في قياس مستوى الرضا، والقدرة على تقليل نسب الاحتراق النَّفسيّ؛ حتى تقل الأعراض المصاحبة لهذا الاحتراق. وهو الأمر الذي أكدته نتائج دراسة Kerrissey and Others (٢٠٢٢)، أنه كلما تم الاستماع لأفكار الموظف وآرائه، انخفضت نسبة الاحتراق النَّفسيّ، وارتفعت نسبة الأمان النَّفسيّ، وكان الإنجاز أكبر من الموظفين.

وبخصوص تسليط الضوء على كيفية تقليل فرص نشوء الاحتراق النَّفسيّ بين الموظفين العاملين في المؤسسات، سعت دراسة Kryshtanovych and Others (٢٠٢٢) إلى تشكيل وتحديد الطرق الرئيسة التي تحدُّ من إبداع الموظفين في المؤسسات التعليمية في أوكرانيا، ومعرفة أسباب الاحتراق النَّفسيّ لديهم. واستُخدم تطبيق Idefo لتحديد آلية تقليل نسب الاحتراق، كذلك ذهبت دراسة Burnout and Winton-Brown (٢٠٢١) إلى أن العاملين في القطاع الصحي قد يكونون أكثر عُرضةً للاحتراق النَّفسيّ وما يصاحبه من أعراض وضغوط، قد تؤثر في قواهم العقلية كذلك. كما توصَّلتْ أيضًا إلى إمكانية انخفاض مستوى الاحتراق النَّفسيّ، من خلال الاهتمام بالجانب النَّفسيّ والفكريّ للموظفين، وقد تكون المكافآت سبيلاً جيدًا للخلاص من الاحتراق النَّفسيّ ومسبباته. وهو نفس ما أكدته دراسة الظفيري (٢٠٢١)، في حين ذهبت نتائج دراسة Kelly (٢٠٢١) إلى أن الاحتراق النَّفسيّ يتسبب في تدمير الذات، وتقليل الإنجاز والإبداع.

التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة؛ لاحظ الباحثون بعض الاستنتاجات التي يمكن الإشارة إليها كما يأتي:

١. **قلَّة عدد الدراسات التي تناولت الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في التليفزيون أو المجال الإعلاميّ بشكل عام، كما أن هناك قلةً في الدراسات العربية التي تناولت موضوعات الاحتراق النَّفسيّ مقارنة بالدراسات الأجنبية.**

٢. هناك اهتمام عالمي بموضوع الاحتراق النَّفسيّ، وأهمية إعطاء الموظف حقوقه وواجباته؛ وهو ما تكشَّف من خلال الاطلاع على دراسات متنوعة باللغة الأجنبية في هذا المجال.

٣. استخدمت الدراسات نظريات ونماذج ومقاييس متنوعة، ومن أكثر المقاييس المستخدمة مقاييس ماسلاك، كما اعتمد معظم الدراسات على نظرية التحليل النَّفسيّ، والنظرية السلوكية.

٤. تنوَّعت الدراسات بين الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في مؤسسات إعلامية والصحفيين والعاملين في مجال العلاقات العامة، وتوجَّه جميعها نحو نتيجة واحدة، هي أن زيادة الضغط النَّفسيّ على الموظف تزيد نسبة الاحتراق النَّفسيّ ومستواه.

ثانيًا- الإطار المنهجي:

مُشكلة الدراسة:

رغم تجاوز عمر الإذاعة والتليفزيون في عُمان الخمسين عاما، فإن غياب الدراسات والبحوث الخاصة بقياس مستوى الاحتراق لدى العاملين في الإذاعة والتليفزيون قد يجعل المهمة أصعب في الوصول إلى الحلول المناسبة لهذه المشكلة. وبناءً عليه؛ تتبلور مشكلة الدراسة في قياس مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان، والكشف عن مسبباته، والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر المبحوثين، على أساس أن ذلك يعد الخطوة الأولى التي يجب أن تسبق أيّة محاولة لتطوير الإنتاج التليفزيوني في السلطنة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى قياس مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان، وتحديد مسبباته، والعوامل المؤثرة فيه. ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

- قياس مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان.
- التوصل إلى مسببات الاحتراق النَّفسيّ لدى عينة الدراسة.
- التعرف على العوامل المؤثرة في مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان.
- تحديد العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة ومستوى الاحتراق النَّفسيّ لديهم.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفيّ لدى عينة الدراسة، ومستوى الاحتراق النَّفسيّ لديهم.

تساؤلات الدراسة:

تستهدف الدراسة من خلال التساؤلات ربطَ تحليل الإشكالية بأهداف البحث، وبناءً عليه؛ تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس عددٌ من التساؤلات الفرعية، تتمثل في الآتي:

١. ما أسباب الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان؟
٢. ما العلاقة بين مستوى الاحتراق النَّفسيّ والمتغيرات الديموجرافية لدى الإعلاميّين عينة الدراسة؟
٣. ما العلاقة بين مستوى الاحتراق النَّفسيّ ومستوى الرضا الوظيفيّ للإعلاميين عينة الدراسة؟
٤. ما الطرق المناسبة لخفض مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

نوع الدراسة ومنهجها:

تُصنَّف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، وتُطبق الدراسة منهج المسح الإعلاميّ (مسح القائم بالاتصال)، وهم الإعلاميّون العاملون في تليفزيون سلطنة عُمان.

أداة الدراسة

تُطبق الدراسة مقياس «ماسلاك» Maslach (٢٠٠١) لقياس الاحتراق النَّفسيّ؛ كونه أداة رئيسة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة، ويمثل الأساس في الحصول على البيانات التي يتم من خلالها البناء على النتائج التي تم التوصل إليها. وقد استخدمت الدراسة ذلك المقياس الذي ضَمَّ ثلاثة أبعاد: الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر، والإنجاز الشَّخصيّ، ويرتكز على ثلاثة محاور؛ هي: المعلومات الديموجرافية، ومستوى الاحتراق، والعوامل المؤثرة في الاحتراق النَّفسيّ.

وقد تم ذلك من خلال استبانة المقابلة الشَّخصيّة المباشرة مع المبحوثين في أماكن عملهم، وشمل الاستبيان المبنيُّ على مقياس ماسلاك سؤالين رئيسين، تضمَّن الأول عناصر الأبعاد الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر، والإنجاز الشَّخصيّ. وضمَّ بُعْدُ تبلدِ المشاعر خمسة عناصر، واحتوى بُعد الإنجاز الشَّخصيّ على ثمانية عناصر، أمَّا الإجهاد الانفعالي؛ فقد ضمَّ تسعة عناصر. وفي القسم الآخر من الأسئلة؛ تضمَّن قسم البيانات الشَّخصيّة: النوع، والعمر، والمُسمى النَّفسيّ، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهري، والمستوى التعليمي.

وقد شمل المقياس العناصر الآتية:

أ. مقياس الاحتراق النَّفسيّ: استخدم الباحثون مقياس ماسلاك وجاكسون؛ لكونه الأقرب والأدق لهذه الدراسة، وهناك أبعاد معينة لهذا المقياس، و٢٢ فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، ويتضمن هذا المقياس ثلاثة أبعاد رئيسة:

البُعد الأول: الإجهاد الانفعالي: يقيس مستوى التوتر والانفعال الذي يشعر به الشخص نتيجة ضغط العمل، ويتكون من تسع فقرات.

البُعد الثاني: تبلُّد المشاعر: يقيس مستوى عدم الاهتمام واللامبالاة؛ ولا يعطي للموقف الشعور المطلوب؛ نتيجة العمل مع فئة معينة، ويتكون من خمس فقرات.

البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز: يقيس رؤية الفرد لنفسه، ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا في عمله، ويتكون من ثماني فقرات.

ويقوم المبحوث بالإجابة عن العبارات المُكونة للمقياس من خلال خمس نقاط وفقًا لمقياس Likert الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض جدًا)، وتحديد مستوى الإجابة من خلال ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل الإعلاميّون العاملون في تليفزيون سلطنة عُمان مجتمع الدراسة، ونظرًا لاتساع مجتمع البحث؛ تعتمد الدراسة على عينة عَمدية غير احتمالية من العاملين في التليفزيون؛ كونها الأنسب للدراسة الحالية؛ إذ إن العينة العمدية تمثل مجتمع الدراسة بالشكل الأمثل، ويمكن التوصل إليها بسهولة. وتتميز العينة بخصائص، منها: العمر، والنوع، والمسمى الوظيفيّ، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهري، والمستوى التعليمي. (تمت الإشارة إليها تفصيلاً في عرض المتغيرات الديموجرافية).

- تحليل البيانات الشَّخصيّة:

بلغ عدد مفردات عينة الدراسة من الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان (١٥٠) إعلاميًّا، ويوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقًا لـ: النوع، العمر، المسمى النَّفسيّ، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل الشهري، والمستوى التعليمي. ويُشير الجدول (١) إلى أن الإعلاميّين الذكور ١٠٨ (٧٢٪) حصلوا على نسبة أعلى من الإعلاميّات النساء ٤٢ (٢٨٪)، في حين حاز الإعلاميّون من الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى ٣٩ سنة) نسبة عالية بلغت ٩١ (٦٠,٧٪) بينما حصل الإعلاميّون من الفئة العمرية (من ٥٠ فأكثر) على نسبة منخفضة بلغتْ ٢ (١,٣٪)، وحاز الإعلاميّون ذوو المسمى النَّفسيّ نسبة عالية مقارنة بالإعلاميّين المذيعين، ونسبهم على التوالي: ٤١ (٤٩,٣٪) و١٥ (١٠٪)، في حين كانت النسبة الأعلى من سنوات الخبرة للإعلاميين (من ٥ إلى ٩ سنوات) ١٠٥ (٧٠٪)، وبلغت استجابة الإعلاميّين المتزوجين نسبة عالية؛ إذ وصلتْ ١٠٧ (٧١,٣٪)، بينما كانت نسبة الإعلاميّين المُطلقين منخفضة، وبلغت ٩ (٦٪)، وتراوح الدخل الشهري للإعلاميين بين ٧٦ (٥٠,٧٪) للدخل (من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال) و ١ (٠,٧٪) لدخل (٢٠٠٠ ريال فأكثر)، وحصل الإعلاميّون الجامعيون على نسبة أعلى مقارنة بالإعلاميّين ذوي الدراسات العليا، ونسبهم على التوالي ١١٩ (٧٩,٣٪) و١٤ (٩,٣٪).

الجدول (١): توزيع المتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة

المتغير الديموجرافي	المستوى	العدد	النسبة (٪)
النوع	ذكر	١٠٨	٧٢
	أنثى	٤٢	٢٨
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
العمر	من ٢٠-٢٩سنة	٣٢	٢١,٣
	من ٣٠ -٣٩ سنة	٩١	٦٠,٧
	من ٤٠ - ٤٩ سنة	٢٥	١٦,٧
	من ٥٠ فأكثر	٢	١,٣
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
المسمى النَّفسيّ	مُحرر	٣٣	٢٢
	مُعد	١٩	١٢,٧
	مذيع	١٥	١٠
	مُنفذ أو مخرج	٢٠	١٣,٣
	مُنتج أو مُصور	٢٢	١٤,٧
	أخرى	٤١	٤٩,٣
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
سنوات الخبرة	٥ - ٩ سنوات	١٠٥	٧٠
	١٦- ٢٠ سنة	٤١	٢٧,٣
	أكثر من ٢٠ سنة	٤	٢,٧
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
الحالة الاجتماعية	أعزب	٣٣	٢٢
	متزوج	١٠٧	٧١,٣
	مطلق	٩	٦
	أرمل	١	٠,٧
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
الدخل الشهري	٥٠٠ ريال فأقل	١٨	١٢
	من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال	٧٦	٥٠,٧
	من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ ريال	٥٥	٣٦,٧
	٢٠٠٠ ريال فأكثر	١	٠,٧
الإجمالي		١٥٠	١٠٠
المستوى التعليمي	متوسط (ثانوية فأقل)	١٧	١١,٣
	جامعي	١١٩	٧٩,٣
	دراسات عليا	١٤	٩,٣
الإجمالي		١٥٠	١٠٠

وأوضحت النتائج أن هناك تنوعًا كبيرًا في الإعلاميّين العاملين في وزارة الإعلام من حيث: المستوى التعليمي، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المسمى النَّفسيّ، العمر، والنوع، وفقًا للمُشار إليه في الجدول (١)؛ إذ حازت (أخرى) في المسمى النَّفسيّ أعلى نسبة بـ ٢٧,٣٪، أعقبتها وظيفة المحرر بنسبة ٢٢٪.

أمَّا المستوى التعليمي؛ فقد كانت درجة الجامعيين الأكبر بنسبة ٧٩,٣٪، أمَّا درجة الثانوي فكانت أقل؛ حيث حصَدتْ نسبة ١١,٣٪، بينما جاءت الدراسات العليا بأقل نسبة متوقعة، وبلغت ٩,٣٪، وجاءت (متزوج) في الحالة الاجتماعية أعلى بنسبة ٧١,٣٪، وجاءت الحالة الاجتماعية أعزب بما نسبته ٢٢٪. وبالإشارة إلى الجدول (١) أيضًا، كانت أعلى سنوات للخبرة من ٥ إلى ٩ سنوات، وبلغت نسبة ٧٠٪ مقارنة بـ أكثر من ٢٠ سنة؛ إذ حصدتْ نسبة ٢,٧٪ فقط، وجاءت نسبة الذكور العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان أعلى؛ إذ حصلتْ على ٧٢٪، بينما حصلتْ الإناث على نسبة ٢٨٪، وبالحديث عن فئة العمر فقط؛ نالت الأعمار من ٣٠ إلى ٣٩ أعلى نسبة؛ إذ وصلتْ إلى ٦٠,٧٪.

- تحليل متغير مكان العمل:

يوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل، ويُشير إلى أن نسبة الاستجابة كانت عالية للإعلاميين في القناة العامة؛ إذ بلغتْ (٥٦٪)، بينما كانت نسبة الإعلاميّين العاملين في قناة عُمان مباشر ووكالة الأنباء العُمانية منخفضة، ونسبهم على التوالي: (١٩,٣٪) و(٥,٣٪).

الجدول (٢): توزيع عينة الدراسة وفقًا لمُتغير مكان العمل

مكان العمل	نعم (٪)	لا (٪)
القناة العامة	٥٦	٤٤
القناة الثقافية	٢٥,٣	٧٤,٧
القناة الرياضية	٢٨	٧٢
عُمان مباشر	١٩,٣	٨٠,٧
وكالة الأنباء العُمانية	٥,٣	٩٤,٧

اختبارا الصدق والثبات:

وظف الباحثون مقياس «ماسلاك»، وفقًا للقواعد المتعارف عليها، وتم إجراء اختبارات الصدق من خلال عرضه على المُحكمين من ذوي التخصص؛ للتأكد من صلاحيته للتطبيق بما يتواءم وأهداف الدراسة. وعدَّل الباحثون صحيفة الاستقصاء بناءً على اقتراحات المحكمين وملحوظاتهم. وقام بتحكيم المقياس كل من: أ.د عبدالله الكندي، والدكتور الأرقم الجيلاني، والدكتور إيهاب مجاهد، الأساتذة بقسم الإعلام بجامعة السلطان قابوس، كما أُجرِي اختبارٌ قَبلي لعدد ١٠ أشخاص؛ لمعرفة مدى وضوح المقياس المستخدم «مقياس ماسلاك»، وقدرته على قياس ما صُمِّم لقياسه.

اختبار الثبات لعينة الدراسة:

أُستخدِم في الدراسة اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ للتأكد من ثبات أداة الدراسة. ويُوضح الجدول (٣) معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد الدراسة. وتُشير النتائج أدناه إلى أن معامل الثبات العام لأبعاد الدراسة مرتفع؛ إذ بلغ (٠,٧٤٤)، بينما تراوح ثبات الأبعاد بين (٠,٨٧٢) حدًّا أدنى و(٠,٩٠٠) حد أعلى؛ ممَّا يدل على أن الاستقصاء يتمتع بدرجة عالية نسبيًّا من الثبات.

الجدول (٣): تحليل معامل الثبات ألفا كرونباخ

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد فقرات المحور	معامل ثبات ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
١١	الإجهاد الانفعالي	٩	٠,٨٩٨	عالٍ
٢٢	تبلُّد المشاعر	٥	٠,٨٧٢	عالٍ
٣٣	الإنجاز الشَّخصيّ	٨	٠,٩٠٠	عالٍ
معامل الثبات الإجمالي		٢٢	٠,٧٤٤	عالٍ

اختبار صدق الاتساق الداخلي:

أُحتسبَ معامل الارتباط بيرسون (Person) بين كل بُعد والبُعد الكلي. ويُبين الجدول (٤) ارتباط كل بُعد مع البُعد الكلي، ومن خلال نتائجه؛ يتضح أن معاملات الارتباط للبُعدين الأول والثاني دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ إذ كان الحدُّ الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٧٢٩**)، بينما كان الحدُّ الأعلى (٠,٧٦٩**)؛ وبناءً عليه؛ فإن هذين البُعدين متسقان داخليًا مع البُعد الكلي الأول؛ ممَّا يؤكد صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعدين الأول والثاني. أما بالنسبة للبُعد الثالث؛ فإنه غير دالٍّ إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ إذ كانت قيمة الدلالة تساوي (٠,٣٧٢)، وهي قيمة أعلى من (٠,٠١).

الجدول (٤): تحليل معامل الارتباط

(Person – Correlation) لأبعاد الدراسة

رقم البُعد	محاور الدراسة الفرعية للمحور الأول	معامل الارتباط Person	قيمة الدلالة
١	الإجهاد الانفعالي	٠,٧٢٩**	٠,٠٠
٢	تبلُّد المشاعر	٠,٧٦٩**	٠,٠٠
٣	الإنجاز الشَّخصيّ	٠,٠٧٣	٠,٣٧٢

** Correlation is significant at the 0.01 level -2-tailed.

نتائج الدراسة:

لحساب الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان، استخدم الباحثون مقياس ماسلاك، المشتمل على خمس نقاط وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، كما في الجدول الآتي:

جدول (٥): الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	المتوسط الحسابي (طول الخلية)	درجة الممارسة
غير موافق جدًّا	١ - ١,٧٩	منخفض جدًا
غير موافق	١,٨ – ٢,٥٩	منخفض
لا أدري	٢,٦ – ٣,٣٩	متوسط
موافق	٣,٤ – ٤,١٩	عالٍ
موافق جدًا	٤,٢ - ٥	عالٍ جدًا

حصلتْ عبارات مقاييس الدراسة (موافق جدًا) على درجة عالية جدًّا من الممارسة، بينما حصلت (غير موافق جدًّا) على درجة ممارسة منخفضة جدًّا.

- تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة:

يُوضح الجدول (٥) المتوسطات الحسابية؛ والانحرافات المعيارية لأجزاء أبعاد الدراسة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٣٨) بمستوى موافقة منخفض للبُعد الثاني (تبلُّد المشاعر)، و(٣,٩٠) بمستوى موافقة عالٍ للبُعد الثالث (الإنجاز الشَّخصيّ)، بينما كانت الموافقة الكُلية لجميع عبارات الدراسة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٩٦)، والانحراف المعياري (٠,٤٦).

جدول (٦): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واتجاه المحاور الكُلية للدراسة

م	المحور	غير موافق جدًّا	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جدًّا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	الإجهاد الانفعالي	٪٢٣,٧٠	٪٣٧,٣٠	٪١٥,٥٠	٪١٧,٣٠	٪٦,١٠	٢,٤٥	٠,٨٦	منخفض
٢	تبلُّد المشاعر	٪٣٠,١٠	٪٣٠,٩٠	٪١٦,٧٠	٪١٥,١٠	٪٧,٢٠	٢,٣٨	١,٠٠	منخفض
٣	الإنجاز الشَّخصيّ	٪٤,٣٠	٪٨,٢٠	٪١٣,٨٠	٪٤١,٢٠	٪٣٢,٦٠	٣,٩٠	٠,٨٣	عالي
	البعد الكلي	٪١٨,١٠	٪٢٥,٣٠	٪١٥,٢٠	٪٢٥,٥٠	٪١٦,٠٠	٢,٩٦	٠,٤٦	متوسط

يتَّضح من خلال هذا الجدول وجود نسبة رضا عالية في بُعد (الإنجاز الشَّخصيّ) من خلال متوسط حسابي ٣,٩٠، بينما حصل بُعد (تبلُّد المشاعر) على أقل متوسط حسابي بنسبة ٢,٣٨؛ ممَّا يدل على وجود مستوى منخفض من الرضا عن هذا البُعد، بينما حصل بُعد الإجهاد الانفعالي على نسبة متوسطة من المتوسط الحسابي بـ ٢,٤٥.

وبناءً عليه؛ يمكن القول إن هناك نسبة احتراق متوسطة من خلال بُعدي: الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر، مقارنة بالإنجاز الشَّخصيّ؛ إذ يتَّضح أن أغلب العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان راضون عن أدائهم بشكل كبير، وعن إنجازاتهم في مجال العمل.

- نتائج الإجابة عن البُعد الأول (الإنهاك الانفعالي):

يوضح الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الأول (الإجهاد الفعلي)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٩٧) و(١,٩٨)، وبلغ المتوسط الحسابي الكُلي (٢,٤٥) بمستوى «موافقة منخفض»؛ إذ جاءت العبارة (١) التي تنص على: «أشعر بأن عملي أنهكني نفسيًّا»، في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (٢,٩٧)، ومستوى «موافقة متوسط»، وانحراف معياري بلغ (١,٣٢)، بينما جاءت العبارة (٩) التي تنصُّ على: «أشعر وكأنني أقترب من نهايتي» في المرتبة الأخيرة؛ بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٨)، وانحراف معياري (١,١٢)؛ ممَّا يدل على وجود بدايات بسيطة للاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان. وجاءت العبارة (٤): «ينفد صبري في نهاية يوم العمل» في المرتبة الثانية بعد العبارة رقم (١)، بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وانحراف معياري (١,١٨). في حين جاءت العبارة (٣): «أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح، وعليَّ مواجهة يوم آخر في الصباح» في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وانحراف معياري (١,٢٠). وجاءت العبارة (٤) «أشعر أنني محبط بسبب عملي» في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، وانحراف معياري (١,٣٠). أمَّا المرتبة الخامسة؛ فقد حازتها العبارة (٦): «أشعر أن التعامل مع الناس طيلة اليوم يسبب لي الإجهاد»، بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٩). وجاءت في المرتبة السادسة العبارة (٧): «أشعر أنني أعمل بصعوبة جدا في وظيفتي»، بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، وانحراف معياري (١,٠٥). وجاءتْ العبارة (٥): «أشعر أن عملي هو من يحطمني»، في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (٢,٢٥)، وانحراف معياري (١,٠٩)، أمَّا المرتبة الثامنة قبل الأخيرة؛ فقد حازتها العبارة (٨): « العمل في اتصال مباشر مع الناس يسبب لي ضغطًا كبيرًا»، بمتوسط حسابي (٢,٢٥)، وانحراف معياري (١,١٠).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعِبارات البُعد الأول

الرتبة	ن	العبارة	غير موافق جدًّا	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جدًّا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	١	أشعر بأن عملي أنهكني نفسيا	١٤	٣٢,٧	١٠	٢٩,٣	١٤	٢,٩٧	١,٣٢	متوسط
٢	٢	ينفد صبري في نهاية يوم العمل	١٢,٧	٣٦	١٨	٢٦	٧,٣	٢,٧٩	١,١٨	متوسط
٣	٣	أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح، وعليَّ مواجهة يوم آخر في العمل	١٦	٣٧,٣	١٧,٣	٢٢	٧,٣	٢,٦٧	١,٢٠	متوسط
٤	٤	أشعر أنني محبط بسبب عملي	٢٤	٣٥,٣	١٥,٣	١٤	١١,٣	٢,٥٣	١,٣٠	منخفض
٥	٦	أشعر أن التعامل مع الناس طيلة اليوم يسبب لي الإجهاد	٢٤	٤٠	١٧,٣	١٦	٢,٧	٢,٣٣	١,٠٩	منخفض
٦	٧	أشعر أنني أعمل بصعوبة جدًّا في وظيفتي	٢٣,٣	٤٦	١٤	١٤	٢,٧	٢,٢٧	١,٠٥	منخفض
٧	٥	أشعر أن عملي هو من يحطمني	٢٧,٣	٤٠	١٦,٧	١٢,٧	٣,٣	٢,٢٥	١,٠٩	منخفض
٨	٨	العمل في اتصال مباشر مع الناس يسبب لي ضغطًا كبيرًا	٢٧,٣	٤٠	١٧,٣	١١,٣	٤	٢,٢٥	١,١٠	منخفض
٩	٩	أشعر كأنني أقترب من نهايتي	٤٤,٧	٢٨,٧	١٣,٣	١٠,٧	٢,٧	١,٩٨	١,١٢	منخفض
المحور الكلي			٪٢٣,٧٠	٪٣٧,٣٠	٪١٥,٥٠	٪١٧,٣٠	٪٦,١٠	٢,٤٥	٠,٨٦	منخفض

يُشير الجدول (٧) أيضًا إلى أنَّ عبارة «العمل مع اتصال مباشر مع الناس يسبب لي ضغطًا كبيرًا» حصلت على متوسطٍ حسابي (٢,٢٥)، وانحرافٍ معياري (١,١٠)، وهذا يدل على صعوبة العمل الإعلاميّ، وحاجته إلى كثيرٍ من الاهتمام والمتابعة، والتواصل المستمر مع كثيرٍ من الناس.

إن قراءة النتائج المُشار إليها في الجدول (٧) توضح أن المبحوثين تظهر عليهم أعراض المرحلة الأولى من الاحتراق النَّفسيّ الذي أُشير إليه في الإطار المعرفي Stress Arousal، وهذا يُفسر ظهور نسبة متوسطة من الاحتراق النَّفسيّ لديهم. ويُعدُّ المناخ أو البيئة التي يعمل بها الإعلاميّ من أهم الأمور التي تدل على استقرار حياة الإعلاميّ وتوازنها من عدمها، ورغم الأمان النَّفسيّ المتحقق للعاملين في تليفزيون سلطنة عُمان مقارنة بالعاملين في القطاع الخاص، فإن هناك عواملَ أُخَر تؤدي بهم إلى عدم الرضا عن البيئة التي يعملون بها، منها: ضغوط العمل المستمرة، وعدم التشجيع الكافي على الإبداع، والمشاركة بالرأي، وهو ما كشفه بُعد الإجهاد الانفعالي في عبارة «أشعر أنني أعمل بصعوبة جدًّا في عملي»؛ إذ حصلت هذه العبارة على متوسط حسابيٍّ قدرُه ٢,٢٧، وهي نسبة كبيرة تدلُّ على وجود صعوبات يواجهها الإعلاميّ في عمله، وربما لا يستطيع كشفها لزملائه أو حتى مسؤوله، وكل هذه الضغوط يكبتها الإعلاميّ في داخله؛ مما يؤدي إلى تفاقم المشكلة شيئًا فشيئًا مع مرور الأيام، وهكذا يتكون الاحتراق النَّفسيّ الذي حدث نتيجة تراكمات قد تصل لسنوات طويلة من الضغوط النَّفسيّة. وحصلت عبارة «ينفد صبري في نهاية يوم العمل» في بُعد الجهد الانفعالي على متوسط حسابي ٢,٧٩، وهو ما يدل على وجود احتراق الفرد واستهلاكه كل طاقته أثناء العمل؛ ممَّا يؤدي إلى تقليل الجودة المقدمة في الأيام القادمة، وقد يؤثر ذلك حتى في علاقته وتواصله، واهتمامه بباقي أفراد العائلة؛ إذ إن هذه الضغوط قد تجعل الفرد غير قادر على إتمام واجباته المنزلية بالصورة المطلوبة.

- نتائج الإجابة عن البُعد الثاني (تبلُّد المشاعر):

يوضح الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثاني (تبلُّد المشاعر)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٧٢) و(٢,١٥)، ومتوسط حسابي كُلي بلغ (٢,٣٨) بمستوى «موافقة منخفض»، وجاءت العبارة (٥) التي تنص على: «أشعر أن المحيطين بي يلومونني على بعض المشكلات التي يواجهونها» في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، ومستوى «موافقة متوسط»، وانحراف معياري بلغ (١,٣٣)، ، بينما جاءت العبارة (٤) التي تنص على: «أشعر أنني لم أعد أعبأ بمشاعر الآخرين وما يحدث لهم» في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٥)، وانحراف معياري (١,٢١). وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (١): «أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة منذ بدأت ممارسة هذا العمل»، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٠)، وانحراف معياري (١,٢٤). وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (٢): «أشعر أن استمراري في هذا العمل قد يؤدي بي إلى تبلد المشاعر وعدم الإنسانية »؛ بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٥)، وانحراف معياري (١,٢٤). أمَّا المرتبة الرابعة، فقد حازتها العبارة (٣): «أشعر أنني أتعامل مع الآخرين على أنهم أشياء لا تحس ولا تمتلك مشاعر»، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠)، وانحراف معياري (١,١٥).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثاني

الرتبة	ن	العبارة	غير موافق جدا	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	٥	أشعر أن المحيطين بي يلومونني على بعض المشكلات التي يواجهونها	٢٢,٧	٢٦	٢٠	١٩,٣	١٢	٢,٧٢	١,٣٣	متوسط
٢	١	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة منذ بدأت ممارسة هذا العمل	٢١,٣	٣٢,٧	١٨,٧	١٩,٣	٨	٢,٦٠	١,٢٤	متوسط
٣	٢	أشعر أن استمراري في هذا العمل قد يؤدي بي إلى تبلد المشاعر وعدم الإنسانية	٣٥,٣	٣٠,٧	١٤	١٤	٦	٢,٢٥	١,٢٤	منخفض
٤	٣	أشعر أنني أتعامل مع الآخرين على أنهم أشياء لا تحس أو لا تمتلك مشاعر	٣٢	٣٦	١٧,٣	٩,٣	٥,٣	٢,٢٠	١,١٥	منخفض
٥	٤	أشعر أنني لم أعد أعبأ بمشاعر الآخرين وما يحدث لهم	٣٩,٣	٢٩,٣	١٣,٣	١٣,٣	٤,٧	٢,١٥	١,٢١	منخفض
المحور الكلي			٪٣٠,١٠	٪٣٠,٩٠	٪١٦,٧٠	٪١٥,١٠	٪٧,٢٠	٢,٣٨	١,٠٠	منخفض

يتَّضح من خلال نتائج هذا البُعد أن هناك احتراقًا نفسيًّا واضحًا في العبارات المستخدمة المختلفة، بدءًا من البيئة التي يعمل فيها الإعلاميّون في تليفزيون سلطنة عُمان؛ مما يدل على عدم ارتياحهم للعمل، والذين يعملون معهم كذلك.

- نتائج الإجابة عن البُعد الثالث (الإنجاز الشَّخصيّ):

يُوضح الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثالث (الإنجاز الشَّخصيّ)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٠٥) و(٣,٦٩)، ومتوسط حسابي كُلي بلغ (٣,٩٠) بمستوى «موافقة عالٍ»، وجاءت العبارة (١) التي تنص على: «أشعر بتجدد النشاط والحيوية نتيجة إنجازي الأعمال اليومية» في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، ومستوى «موافقة عالٍ»، وانحراف معياري بلغ (١,١١)، وجاءت العبارة (٦) التي تنص على: «أشعر بأنني مرتاح في مكان عملي» في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٩)، وانحراف معياري (١,١٩). وجاءت العبارة (٣) في المرتبة الثانية: «أشعر أنني من خلال ممارستي لهذا العمل قد حققتُ أشياءَ كثيرة ذات قيمة كبيرة، وجديرة بالتقدير»؛ بمتوسط معياري بلغ (٣,٩٩)، وانحراف معياري (١,٠٨). أما المرتبة الثالثة فقد جاءت فيها العبارة (٧): «أشعر بالتعاطف مع زملائي بشكل مستمر»، بمتوسط حسابي (٣,٩٩)، وانحراف معياري (١,٠٠). وجاءت في المرتبة الرابعة العبارة (٥): «أشعر بالانتعاش في عملي ووجود زملائي»، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧)، وانحراف معياري (١,٠٢). وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة (٢): «أشعر أنني أؤثر إيجابا في الكثيرين من حولي بسبب ممارستي لعملي»، بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠٨). أمَّا المرتبة السادسة؛ فقد حازتها العبارة (٨): «أستطيع أن أتعامل مع المشكلات في مكان عملي بكل سهولة»، بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠٥). وجاءت العبارة (٤): «في عملي أتعامل مع المشكلات الانفعالية بكل هدوء»، في المرحلة السابعة قبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠٧).

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات «البعد الثالث» بعد الإنجاز الشَّخصيّ

الرتبة	ن	العبارة	غير موافق جدًّا	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جدًّا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	١	أشعر بتجدد النشاط والحيوية نتيجة إنجازي الأعمال اليومية	٤	٩,٣	٧,٣	٣٦,٧	٤٢,٧	٤,٠٥	١,١١	عالٍ
٢	٣	أشعر أنني من خلال ممارستي لهذا العمل قد حققت أشياء كثيرة ذات قيمة كبيرة وجديرة بالتقدير	٤	٨	١٠,٧	٣٩,٣	٣٨	٣,٩٩	١,٠٨	عالٍ
٣	٧	أشعر بالتعاطف مع زملائي بشكل مستمر	٣,٣	٥,٣	١٤,٧	٤٢,٧	٣٤	٣,٩٩	١,٠٠	عالٍ
٤	٥	أشعر بالانتعاش في عملي ووجود زملائي	٣,٣	٦,٧	١٣,٣	٤٣,٣	٣٣,٣	٣,٩٧	١,٠٢	عالٍ
٥	٢	أشعر أنني أؤثر إيجابا في الكثيرين من حولي بسبب ممارستي لعملي	٢,٧	١٢,٧	١٣,٣	٤١,٣	٣٠	٣,٨٣	١,٠٨	عالٍ
٦	٨	أستطيع أن أتعامل مع المشكلات في مكان عملي بكل سهولة	٦	٤	١٦	٤٨,٧	٢٥,٣	٣,٨٣	١,٠٥	عالٍ
٧	٤	في عملي أتعامل مع المشكلات الانفعالية بكل هدوء	٢,٧	١٠	٢٠,٧	٣٥,٣	٣١,٣	٣,٨٣	١,٠٧	عالٍ
٨	٦	أشعر بأنني مرتاح في مكان عملي	٨	٩,٣	١٤,٧	٤٢	٢٦	٣,٦٩	١,١٩	عالٍ
		المحور الكلي	٤,٣٠٪	٨,٢٠٪	١٣,٨٠٪	٤١,٢٠٪	٣٢,٦٠٪	٣,٩٠	٠,٨٣	عالٍ

تُوضح نتائج البُعد تباينًا مع نتائج البُعدين الآخرين؛ إذ حصل معظم العبارات على مستوى عالٍ من الموافقة، وهذا يدلُّ على أن الإعلاميّ مرتاح لجميع بنود هذا البُعد، وهو ما كشفته النتائج.

تحليل العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية للإعلاميين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان ومستوى الاحتراق النَّفسيّ لديهم:

استخدمت الدراسة اختبار العينة المستقلة تـ «Independent Sample T-test» للتعرُّف على مدى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان من وجهة نظر الإعلاميّين تبعًا لمتغير النوع، وذلك على النحو الآتي:

جدول (١٠): اختبار «ت» للتعرف على الفروق الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير النوع

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الإجهاد الانفعالي	ذكر	١٠٨	٢,٤٠	٠,٨٣	-١,٢٠٢	١٤٨	٠,٢٣١
	أنثى	٤٢	٢,٥٨	٠,٩٤			
تبلُّد المشاعر	ذكر	١٠٨	٢,٣٤	٠,٩٦	-٠,٨٩١	١٤٨	٠,٣٧٤
	أنثى	٤٢	٢,٥٠	١,١٢			
الإنجاز الشَّخصيّ	ذكر	١٠٨	٣,٩٠	٠,٧٢	٠,٠٠٨	١٤٨	٠,٩٩٤
	أنثى	٤٢	٣,٩٠	١,٠٥			

يكشف الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أو أقل في مدى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان تبعًا للجنس؛ إذ إن مستوى الدلالة لجميع الأبعاد الثلاثة أعلى من (٠,٠٥). وبالإشارة إلى الجدول أعلاه؛ فإنه تم توضيح المتوسط الحسابي للأبعاد الثلاثة، واختلافها، أو توزيعها بين جنسي الذكور والإناث، ومدى التفاوت في النسب بينها؛ إذ جاءت نسبة المتوسط الحسابي للإجهاد الانفعالي لدى الإناث أعلى من الذكور؛ بما نسبته ٢,٥٨، بينما جاء المتوسط الحسابي لدى الذكور بنسبة ٢,٤٠. أما عن بُعد تبلُّد المشاعر؛ فقد جاء المتوسط الحسابي للإناث أعلى من الذكور بنسبة ٢,٥٠، بينما حاز الذكور متوسطًا حسابيًا بلغ ٢,٣٤، وتساوى المتوسط الحسابي للذكور والإناث بـ ٣,٩٠ في الإنجاز الشَّخصيّ.

ومن خلال النتائج المُشار إليها في الجدول أعلاه؛ نجد أن هناك ارتفاعا في نسبة الإناث مقارنة بالذكور في المتوسطين الحسابيين للإجهاد الانفعالي وتبلُّد المشاعر؛ ممَّا يدل على وجود نوع من الاحتراق النَّفسيّ بنسبة أكثر مقارنة بالذكور، وتأتي هذه النتيجة من خلال ما تتعرض له الأنثى من ضغوط في العمل، إضافة إلى الضغوط في المنزل؛ ممَّا يعني أن الأنثى أكثر قابلية للاحتراق النَّفسيّ من الذكر الذي قد يتفادى الاحتراق ببعض الأمور، منها: قلة المسؤوليات المنزلية المنوطة به مقارنة بالأنثى. أمَّا تساوي المتوسطين الحسابيين للذكور والإناث في الإنجاز الشَّخصيّ؛ فربما يعود إلى رضا النوعين عن الإنجازات التي يقدمونها في العمل بشكل عام.

واستخدمت الدراسة اختبار التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للتعرُّف على مدى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان من وجهة نظر الإعلاميّين في ضوء كل من: متغير العمر، والمسمى النَّفسيّ، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات العمل، وذلك وفق الآتي:

أولًا- بُعد الإجهاد الانفعالي:

جدول (١١): اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA) للبُعد الأول (الإجهاد الانفعالي)

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية	القرار
العمر	بين المجموعات	١,٥٨٧	٣	٠,٥٢٩	٠,٧٠٤	٠,٥٥١	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٩,٦٩٤	١٤٦	٠,٧٥١			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				
المسمى النَّفسيّ	بين المجموعات	٤,٨٥٩	٥	٠,٩٧٢	١,٣١٥	٠,٢٦١	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٦,٤٢٢	١٤٤	٠,٧٣٩			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٣,٤٤١	٢	١,٧٢١	٢,٣٤٥	٠,٠٩٩	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٧,٨٤	١٤٧	٠,٧٣٤			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	١,٣٦٢	٣	٠,٤٥٤	٠,٦٠٣	٠,٦١٤	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٩,٩١٩	١٤٦	٠,٧٥٣			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				
الدخل الشهري	بين المجموعات	٦,٦٠٨	٣	٢,٢٠٣	٣,٠٧٣	٠,٠٣	دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٤,٦٧٣	١٤٦	٠,٧١٧			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				
المستوى التعليمي	بين المجموعات	٠,٢٤٦	٢	٠,١٢٣	٠,١٦٣	٠,٨٥	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١١١,٠٣٥	١٤٧	٠,٧٥٥			
	المجموع	١١١,٢٨١	١٤٩				

يُوضح الجدول (١١) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY- ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لعبارات البُعد الأول، وهو الإجهاد الانفعالي طبقا لمتغيرات الدراسة؛ إذ يتَّضح من خلال المعطيات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لـ: متغيرات العمر، والمسمى النَّفسيّ، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي؛ إذ كان مستوى الدلالة أعلى من (٠,٠٥)، بينما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الدخل الشهري، وهذه الفروق تذهب لصالح العينة من الإعلاميّين ذوي الدخل (من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال)، وهو ما تُشير إليه نتائج الجدول (١٢) من خلال استخدام اختبار «شيفيه».

جدول (١٢): اختبار «شيفيه» لمعرفة الفروق لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	N	Subset for alpha = 0.05
		١
٥٠٠ ريال فأقل	١٨	٢,٠٩٨٨
من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ ريال	٥٦	٢,٣٩٠٩
من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال	٧٦	٢,٥٧٤٦
مستوى الدلالة		٠,٠٧٢

ثانيًا- بُعد تبلُّد المشاعر:

جدول (١٣): اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA) للبُعد الثاني (تبلُّد المشاعر)

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية	القرار
العمر	بين المجموعات	٢,٨٥٣	٣	٠,٩٥١	٠,٩٤١	٠,٤٢٣	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٤٧,٦٢٢	١٤٦	١,٠١١			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				
المسمى النَّفسيّ	بين المجموعات	٢,٧٥٦	٥	٠,٥٥١	٠,٥٣٧	٠,٧٤٨	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٤٧,٧١٩	١٤٤	١,٠٢٦			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١,٨٩٩	٢	٠,٩٤٩	٠,٩٣٩	٠,٣٩٣	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٤٨,٥٧٦	١٤٧	١,٠١١			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	١,٩٨٣	٣	٠,٦٦١	٠,٦٥	٠,٥٨٤	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٤٨,٤٩٢	١٤٦	١,٠١٧			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				
الدخل الشهري	بين المجموعات	١٢,٠٤٦	٣	٤,٠١٥	٤,٢٣٥	٠,٠٠٧	دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٣٨,٤٢٩	١٤٦	٠,٩٤٨			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				
المستوى التعليمي	بين المجموعات	٢,٢٦٨	٢	١,١٣٤	١,١٢٥	٠,٣٢٨	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٤٨,٢٠٧	١٤٧	١,٠٠٨			
	المجموع	١٥٠,٤٧٥	١٤٩				

يُوضح الجدول (١٣) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لعبارات البُعد الثاني، وهو تبلُّد المشاعر طبقا لمتغيرات الدراسة؛ إذ يتَّضح من خلال المعطيات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لـ: متغيرات العمر، والمسمى النَّفسيّ، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي؛ إذ كان مستوى الدلالة أعلى من (٠,٠٥)، بينما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الدخل الشهري، وهذه الفروق تذهب لصالح العينة من الإعلاميّين ذوي الدخل (من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال)، وهو ما تُشير إليه نتائج الجدول (١٤) من خلال استخدام اختبار «شيفيه».

جدول (١٤): اختبار «شيفيه» لمعرفة الفروق لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	N	Subset for alpha = 0.05	
		١	٢
٥٠٠ ريال فأقل	١٨	١,٧٨٨٩	
من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ ريال	٥٦	٢,٣٤٦٤	٢,٣٤٦٤
من ٥٠١ إلى أقل من ١٠٠٠ ريال	٧٦		٢,٥٥
مستوى الدلالة		٠,٠٦٥	٠,٦٩

يتَّضح من الدخل الشهري أن نسبة ٢,٣٪ يحصلون على دخل شهري من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ ريال عُماني؛ ممَّا يدل على وجود رضا نسبيٍّ عن مستوى الدخل الشهري لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان.

ثالثًا- بُعد الإنجاز الشَّخصيّ:

جدول (١٥): اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للبُعد الثالث (الإنجاز الشَّخصيّ)

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية	القرار
العمر	بين المجموعات	٠,٥٣٥	٣	٠,١٧٨	٠,٢٥٨	٠,٨٥٦	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٠,٨٩٥	١٤٦	٠,٦٩١			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				
المسمى النَّفسيّ	بين المجموعات	٣,٩٣٩	٥	٠,٧٨٨	١,١٦٤	٠,٣٣	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٧,٤٩	١٤٤	٠,٦٧٧			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١,٠١٥	٢	٠,٥٠٨	٠,٧٤٣	٠,٤٧٧	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	١٠٠,٤١٤	١٤٧	٠,٦٨٣			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	١,٥١٨	٣	٠,٥٠٦	٠,٧٣٩	٠,٥٣	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٩,٩١١	١٤٦	٠,٦٨٤			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				
الدخل الشهري	بين المجموعات	٢,١٩٤	٣	٠,٧٣١	١,٠٧٦	٠,٣٦١	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٩,٢٣٥	١٤٦	٠,٦٨			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				
المستوى التعليمي	بين المجموعات	١,٧٧	٢	٠,٨٨٥	١,٣٠٦	٠,٢٧٤	غير دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٩,٦٥٩	١٤٧	٠,٦٧٨			
	المجموع	١٠١,٤٣	١٤٩				

يُوضح الجدول (١٥) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY-ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لعبارات البُعد الثالث، وهو الإنجاز الشَّخصيّ طبقًا لمتغيرات الدراسة؛ إذ يتَّضح من خلال المعطيات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات الديموجرافية في الدراسة؛ وهذا يدلُّ على مدى عدم رضا جميع فئات العينة في جميع المستويات عن البُعد الثالث للدراسة.

الإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة:

ما مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

استنتجت الدراسة وجود احتراق نفسيٍّ بنسبةٍ متوسطةٍ بين الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان، وتم تقييم ذلك من خلال مقياس Maslach بأبعاده الثلاثة، وأوضحت النتيجة أن هناك رضًا عاليًا في البُعد الثالث، وهو الإنجاز الشَّخصيُّ،

بينما هناك رضًا بنسبة أقل واحتراقٌ نفسيٌّ واضح في بُعْدَي الإجهاد الانفعالي وتبلُّد المشاعر. واتضح أيضًا أن مستوى الاحتراق النَّفسيّ أكثر نسبيًّا عند الإناث مقارنة بالذكور، وظهر ذلك جليًّا في بُعْدَي الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر. أما مستوى الإنجاز؛ فقد جاء عاليًا رغم وجود نسبة احتراق متوسطة؛ ممَّا قد يدل على الحماس العالي لدى الإعلاميّين في إنجاز الأعمال المنوطة بهم.

ويفسر الباحثون ارتفاع نسبة الاحتراق النَّفسيّ لدى الإناث مقارنة بالذكور بأنه قد يعود إلى طبيعة المهام المنوطة بالأنثى، وما يقع على عاتقها من ضغوط وأعباء إضافية مقارنة بالذكر، منها: واجبات المنزل، ورعاية الأطفال، وغيرها من الأمور التي قد تسبب مزيدًا من الضغط على الأنثى العاملة بشكل عام، والعاملة في الإعلام بشكل خاص، وربما التحدي الأكبر للأنثى يتمثل في مدى مقدرتها على الموازنة بين حياتها المهنية وحياتها الأسرية؛ ممَّا يشكل ضغطًا نفسيًّا يهدد رضاها النَّفسيّ، وراحتها في العمل. واتَّضح من خلال نتائج الدراسة في الجداول المُشار إليها آنفًا، أن هناك تساويا بين المتوسطين الحسابيين للذكور والإناث في الإنجاز الشَّخصيّ؛ وقد يعود ذلك إلى رضا النوعين عن الإنجازات التي يقدمونها في العمل بشكل عام.

وقدَّمت النتائج أيضًا - من خلال عبارات مقياس ماسلاك - وصفًا دقيقًا للمشاعر التي يشعر بها الإعلاميّون أثناء عملهم في تليفزيون السلطنة؛ ممَّا قد يُمكن أصحاب القرار من إيجاد حلول قد تسهم في تجنب تفاقم المشكلة مستقبلا لدى العاملين في التليفزيون.

ثانيًا- الإجابة عن التساؤلات الفرعية:

١ . ما أسباب الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

أظهرت الدراسة مجموعة من الأسباب التي أدت إلى وجود الاحتراق النَّفسيّ بين الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان، منها: اللوم على المشكلات التي يواجهونها باستمرار، والتمييز بين الإعلاميّين، وكثرة الأعباء المُلقاة على الفرد الواحد، وتؤدي به إلى الاحتراق النَّفسيّ. وتنوَّعت الأسباب بين بُعْدَي تبلُّد المشاعر، والإجهاد الانفعالي، اللذين يُعدَّان المسببين الرئيسين للاحتراق النَّفسيّ للإعلاميين، ويستهلكان طاقتهم؛ مما يؤدي بهم إلى الانطفاء؛ وقلة الإنجاز مع مرور الأيام.

كما أن هناك أسبابا أُخَر تعود إلى تراكم العمل على أفراد معينين دون غيرهم، ومن خلال الضغط الذي يمرُّ به الفرد؛ فإن ذلك يؤدي إلى إجهاده نفسيًّا؛ لعدم وجود وقت كافٍ يقضيه الفرد في التنفيس عن الضغط؛ بسبب تراكم العمل على كاهله. فقد أظهر توصيف طبيعة الضغوط التي تقع على الإعلاميّ، وظهرتْ جليًّا في بُعد الإجهاد الانفعالي؛ أن هذه النقاط كانت من أسباب الوصول إلى الشعور بالإنهاك المستمر من العمل، ونفاد صبر الإعلاميّ في نهاية اليوم، والشعور بالتعب المستمر والإحباط بسبب التعامل مع الناس بشكل متواصل.

أمَّا في بُعْد تبلُّد المشاعر؛ فقد أظهرتْ النتائج أن هناك احتراقًا بنسبة متوسطة في ما يتعلق بشعور الإعلاميّ بالإحباط من المحيطين به، وشعوره بأن مهنة الإعلام أصبحت قاسية؛ نتيجة الروتين المهني اليومي والضغط المتواصل، الذي قد ينعكس على شخصيته واستقراره النَّفسيّ.

٢. ما العلاقة بين مستوى الاحتراق النَّفسيّ ومستوى الرضا الوظيفيّ للإعلاميين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

تبين من خلال التراث العلمي أن العلاقة بين الاحتراق النَّفسيّ والرضا الوظيفيّ هي علاقة عكسية؛ إذ كلما زاد الاحتراق؛ قل الشعور بالرضا الوظيفيّ. وهذا ما أيدته نتائج الدراسة؛ حيث أظهرت النتائج وجود نسبة متوسطة من الاحتراق لدى العاملين في التليفزيون، وفي المقابل؛ كان هناك ارتفاع في الشعور بعدم الإنجاز الشَّخصيّ، وهذا يدل على وجود نسبة رضا منخفضة لدى الإعلاميّين في بُعد إنجازاتهم الشَّخصيّة.

٣. ما الطرق والحلول المناسبة لخفض مستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان؟

من خلال تحليل النتائج التي توصَّلت إليها الدراسة في عملية الاستقصاء؛ يمكن القول: إن نسبة الاحتراق النَّفسيّ لدى الإعلاميّين العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان جاءت متوسطة المستوى؛ ممَّا يُسهل الوقوف عليها، ومعالجة أسبابها قبل تفاقمها مستقبلًا. ومن خلال نتائج الدراسة؛ واستقراء نتائج الدراسات ذات الصلة، يرى الباحثون ضرورة الوقوف على مُسببات الاحتراق النَّفسيّ، ومتابعة الرضا النَّفسيّ، وانطباعات الإعلاميّين عن بيئة العمل في تليفزيون سلطنة عُمان؛ لمعرفة السبب الرئيس المؤدي إلى الاحتراق النَّفسيّ لديهم.

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يتضح أن النسبة متوسطة، وبالإمكان علاجها، مع الاستمرار في عمل الورش والدورات التدريبية، وعقد الاجتماعات التي تجمع الإعلاميّين على طاولة واحدة، للاستماع إليهم، ومناقشة كل النقاط بهدف الوصول إلى الحلول المناسبة.

وفيما يتعلق بآلية توزيع العمل؛ فإن أهم الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق تتمثل في وجود عشوائية في توزيع المهام، وفي كثير من الأحيان يحدث ذلك بسبب تقاعس بعض الإعلاميّين عن القيام بعملهم؛ ممَّا يؤدي إلى تراكم الأعمال على فرد بعينه دون غيره. وقد يُسهم نظام المكافآت والحوافز بين فترة وأخرى في تجديد طاقات الإعلاميّين، وبثّ روح الفرح والسرور في ذواتهم؛ ممَّا يحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم من أعمال.

مناقشة النتائج

جاءت النتائجُ مؤيدةً لما ذهبت إليه النظرية التي اعتمدت عليها الدراسة، في أن العاملين تحت ضغوط كبيرة يتعرضون لكثير من المشكلات النَّفسيّة التي تؤثر بشكل أو بآخر في جودة العمل، وعلى استقرارهم النَّفسيّ، وأكدت نتائج الدراسة الحالية وجود بدايات تدريجية للاحتراق النَّفسيّ، وهو ما ظهر في البُعدين: الإجهاد الانفعالي وتبلُّد المشاعر، خصوصًا لدى النساء العاملات في تليفزيون سلطنة عُمان، وفي حال عدم تدارك المشكلة؛ سوف تتفاقم المشكلة؛ ويتعرض العاملون في تليفزيون سلطنة عُمان لكل الأعراض التي يمرُّ بها المحترق نفسيًّا في كثير من المؤسسات الإعلاميّة حول العالم، وهو ما أكدته تمامًا نتائج الدراسات التي تم استعراضها في الإطار النظري للدراسة الحالية، ومنها دراسة Gascon (٢٠٢١) التي أكَّدت وجود كثيرٍ من الأعراض التي قد يُصاب بها الإعلاميّ من توتر وقلق؛ وهو ما كان واضحًا في بُعد الإجهاد الانفعالي وتبلُّد المشاعر؛ بسبب مجموعة من الضغوط التي يمرُّ بها الإعلاميّ، سواء الذي يعمل في قطاع الصحافة أم الراديو، أم التليفزيون. وكذلك دراسة القرني (٢٠٠٣) التي أكدت حصول نسبة احتراق متوسطة في الأبعاد الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر، والإنجاز الشَّخصيّ) لدى الإعلاميّين عينة الدراسة.

وأوضحت النتائج أن الباحثين يرون أن الإحباط والروتين اليومي من الأسباب الرئيسة للاحتراق النَّفسيّ لديهم؛ مما يستوجب توافر مهارات جديدة يُمكن أن يُكلَّف بها الإعلاميّ حتى يكون هناك نوعٌ من التجديد والإبداع في العمل المهني الذي يمارسه يوميًّا، وأيضًا توفير التدريب المستمر في مجال آخر مُساند، قد يؤدي دورًا فاعلًا في كسر رتابة العمل والروتين المُمل الذي يدفع بالكثيرين إلى الإحباط، والشعور بغياب الدور الذي يقومون به. كما يرى الباحثون ضرورة إدراج نظام المكافآت الشهرية أو السنوية؛ حتى يتمكن الإعلاميّون العاملون في تليفزيون سلطنة عُمان من العطاء بشكل أكبر. أضف إلى ذلك؛ أن الباحثين يرون أن عدم تقسيم الأعمال على جميع الموظفين بالتساوي قد يؤدي إلى حدوث الاحتراق النَّفسيّ لدى الفرد، وظهور الأعراض التي تشير إلى أن الفرد غير قادر على الإنجاز، وبذْل المزيد من الجهود؛ ممَّا يؤثر بشكل مباشر في جودة العمل، وبالتالي سمعة المؤسسة، ناهيك عن مَّا يتركه من أثر سلبي في الموظفين المُنتسبين للمؤسسة. وبناءً عليه؛ فإن علاج هذا الأمر يقتضي تقسيم الأعمال على جميع الموظفين بالتساوي؛ ممَّا يُسهم في تقليل الضغوط المُلقاة على عاتق موظف دون غيره، وقد يكون لإشراك الموظف في ممارسة دوره في الأمور والقرارات اليومية ذات العلاقة بطبيعة عمله دورٌ فاعلٌ في تمكين الموظف، ومنْحه الثقة في قيمته المؤثرة في بيئة العمل المؤسسيّ.

ويرى الباحثون أن الدراسة الحالية قد تقود الباحثين إلى مزيدٍ من البحث والتقصِّي حول شؤون القائم بالاتصال، وطبيعة بيئة العمل في مجال التليفزيون في السلطنة؛ للمساعدة في تحسين الأداء، وتقليل مسببات الاحتراق النَّفسيّ أينما وُجدت، أو منعها من الحدوث من الأساس إن أمكن.

ويتضح أن أغلب العاملين في تليفزيون سلطنة عُمان من فئة الشباب؛ ومن هنا وجب الاهتمام بهم؛ كونهم الفئة الأكثر قدرة على العطاء والإنجاز، وتعرض هذه الفئة للاحتراق النَّفسيّ سوف يضع المؤسسة في موضع الخطر؛ ممَّا سيؤدي إلى تراكم هذه الآثار السلبية وتأثيرها في إنتاج المؤسسة، وجودة الأعمال المقدمة، سواء أكان ذلك في الوقت الحالي أم في المستقبل؛ ومن ثَمَّ، فإن التحفيز والتشجيع على الابتكار، وتمكين المشاركة في صُنع القرار، سوف يُعزز الانتماء المؤسسي، والرغبة في الإنجاز الشَّخصيّ، وقد يكون هذا البُعد قادرًا على تقليل نسبة الاحتراق النَّفسيّ على مدى الأعوام المقبلة.

التوصيات

في ضوء المؤشرات الناتجة عن تحليل نتائج الدراسة؛ يوصي الباحثون بالآتي:

- زيادة الاهتمام من قبل الباحثين بدراسات القائم بالاتصال، وطبيعة بيئة العمل في تليفزيون سلطنة عُمان؛ حيث يُمثل العنصر البشري أساس الصناعة الإعلاميّة، إلى جانب التحديات الكثيرة التي تمثلُ ضغوطًا نفسية على الإعلاميّين في كل مكان، وتؤثر بشكل أو بآخر في مخرجات تلك الصناعة.
- الوقوف على مُسببات الاحتراق النَّفسيّ، ومحاولة معرفة الحلول المناسبة للمشكلة قبل تفاقمها.
- أهمية إشراك الإعلاميّين في تليفزيون سلطنة عُمان في نقاشات مستمرة، واستطلاع اتجاهاتهم وآرائهم حول كل ما يتعلق بعملهم ومهامهم الوظيفيّة.
- عقْد دورات لمساعدة الإعلاميّين على التخلص من الضغوط، والإسهام في تقديم الدعم المناسب لهم بشكل مستمر.
- الفصل بين مفهومَي الاحتراق النَّفسيّ والوظيفيّ؛ فقد واجه الباحثون تحديا كبيرا في استخدام مصطلح الاحتراق النَّفسيّ؛ وذلك بسبب عدم انتشاره بشكل كبير كما هي الحال بالنسبة لمصطلح الاحتراق الوظيفيّ.
- إتاحة البيانات والإحصاءات المطلوبة للباحثين؛ إذ واجه الباحثون صعوبة في الحصول على كثيرٍ من البيانات، وبعضُها غير متاح بشكل رسميٍّ يمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

المراجع

ابن منيع، محمد بن سليمان (٢٠٠٩). الاحتراق النَّفسيّ في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية. أطروحة دكتوراه في العلوم الإدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

أبو أسعد، أحمد عبداللطيف (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النَّفسيّة. الطبعة العربية الأولى، عمَّان، الأردن، دار الشروق.

عياد، أبو مسعود (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق النَّفسيّ لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة: أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة، فلسطين.

باتشو، صالح (٢٠١٧). الاحتراق النَّفسيّ عند الطبيب المقيم. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، رسالة ماجستير، الجزائر.

البتال، زيد بن محمد (٢٠٠٠). الاحتراق النَّفسيّ: ضغوط العمل النَّفسيّة لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ماهيته.. أسبابه وعلاجه. الرياض: سلسلة إصدارات أكاديمية، التربية الخاصة.

بدران، منى (١٩٩٧). الاحتراق النَّفسيّ لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

بركات، فاتن (٢٠١٤). الاحتراق النَّفسيّ لدى عينة من الصحفيين في مدينة دمشق في ضوء بعض المتغيرات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني.

بهاء الدين، ماجدة؛ غانم، السيد (٢٠٠٨). الضغوط النَّفسيّة ومشكلاتها وأثرها على الصحة النَّفسيّة، عمَّان، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

البوابة الإعلاميّة، وزارة الإعلام، سلطنة عُمان. مُتاح على: https://t.ly/oz87 بتاريخ ٥ نوفمبر ٢٠٢٢.

تليفزيون سلطنة عُمان. مُتاح على: https://t.ly/Vq33، بتاريخ ١٢ نوفمبر ٢٠٢٢.

الجريدة الرسمية. وزارة الشؤون القانونية. ٢٢ أكتوبر٢٠١١.

حاجي، حنان (٢٠١٩). أثر الاندماج الرقمي على العمل الإعلاميّ بالجزائر، قناة الشروق TV نموذجًا.

حسن، يزن، الصرايرة، محمد نجيب (٢٠١٩). العوامل المؤثرة على الرضا النَّفسيّ لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة: دراسة مسحية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

الخفاجي، سنان محمد (٢٠٢١). الاندماج الإعلاميّ وأثره على التغطية الإخبارية في القنوات الفضائية. "المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتليفزيون- العدد الثاني والعشرين.

دردير، نشوة كرم عمار (٢٠٠٧). الاحتراق النَّفسيّ للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير، جمهورية مصر العربية: جامعة الفيوم، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي.

دليلك الكامل حول متلازمه الاحتراق النَّفسيّ وعلاجها. متاح على: shorturl.at/acHY2 بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٢٢.

رابح، الصادق (٢٠١٥). السياقات الشبكية والاندماج الإعلاميّ والممارسة الإعلاميّة المعاصرة، مجلة علم الفكر، الكويت، المجلد ٤٤، العدد ٢.

الرحبية، منى (٢٠١٢). دلالات الصدق والثبات ومعدلات الانتشار لمقياس ماسلاك للاحتراق النَّفسيّ للمعلمين في سلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

الزهراني، نوال (٢٠٠٧). الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته ببعض سمات الشَّخصيّة لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. جامعة أم القرى، رسالة ماجستير.

ستارتايمز، متاح على: https://t.ly/ObN_ بتاريخ بتاريخ ١٠ أكتوبر ٢٠٢٢.

السرطاوي، زيدان (١٩٩٨). الاحتراق النَّفسيّ ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٢١.

سعودي، بوجردة (٢٠١٧). دور التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في تفعيل الأداء الصحفي دراسة ميدانية على صحفيي جريدة جيجل الجديدة. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر.

الشعلان، فهد (٢٠١٦). مواجهة الاحتراق النَّفسيّ نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، العدد ٦٥.

الشنوفي، المنصف وآخرون (١٩٩٥). دراسات إعلامية. ذات السلاسل، الكويت.

الشهري، علي (٢٠٠٣). الرضا النَّفسيّ وعلاقته بالإنتاجية: دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية.

الصبحي، يعقوب (٢٠١٢). القائم بالاتصال في دوائر الأخبار بإذاعة وتليفزيون سلطنة عُمان: دراسة كشفية وصفية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإعلام، جامعة السلطان قابوس.

الظفيري، محمد (٢٠٢١). الرضا النَّفسيّ كوسيط بين الاحتراق النَّفسيّ والتزام الموظف والرغبة في ترك العمل: دراسة ميدانية بمنظمات الأعمال الكويتية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. العدد ٥١، ١٩٢.

عبد الحميد، محمد (١٩٩٧). نظريات الإعلام واتجاهات التأثير. القاهرة، عالم الكتب.

عبد الحميد، محمد (٢٠٠٤). البحث العلمي في الدراسات العربية. القاهرة، عالم الكتب.

عبد العلي، مهند (٢٠٠٣). مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموجرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النَّفسيّ لدى معلمي المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

عبد القادر، سيدي (٢٠١٨). مصداقية نتائج البحث العلمي في دراسة الظاهرة النَّفسيّة بين المنهج الكمي والمنهج الكيفي: دراسة ميدانية بجامعة الشلف. مجلة التنمية البشرية، العدد ١٠.

عبيدات، وآخرون (٢٠٠٢). البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

عساف، نهلة (١٩٩٧). العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الفيلم التسجيلي: دراسة مقارنة بين مصر وسوريا. رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.

سليمان، محمد جلال صديق (٢٠١٤). العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفيّ والمتغيرات التنظيمية: دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية. جامعة المنصورة، كلية التجارة، مج٣٨، ع٤، ٤٠١ - ٤٢٣.

علي، عسكر (٢٠٠٥). الأسس النَّفسيّة والاجتماعية للسلوك في مجال العمل: السلوك التنظيمي المعاصر. القاهرة، دار الكتاب الحديث.

العشري، وائل (٢٠١٢). الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا النَّفسيّ لدى الصحفيين: دراسة في ضوء مفهوم الاحتراق النَّفسيّ. المجلة المصرية لبحوث الرأي العام. كلية الإعلام، جامعة القاهرة.

علوان، شاه (٢٠١٥). دراسة السيكولوجية الأدبية «البحث عن امرأة مفقودة» دراسة تحليلية سيكولوجية لسيجموند فرويد. رسالة ماجستير منشورة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، إندونيسيا.

العوفي، على (٢٠١٢). دور الهيئة العامة للإذاعة والتليفزيون في الإسهام في بناء مجتمع المعرفة في سلطنة عُمان. رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس.

عيساني، رحيمة الطيب (٢٠٠٨). مدخل إلى الإعلام والاتصال: المفاهيم الأساسية والوظائف الجديدة في عصر العولمة الإعلاميّة.، إربد، الأردن، عالم الكتب الحديث.

عبد الفتاح، فاطمة الزهراء (٢٠١٧). الاندماج الإعلاميّ وصناعة الأخبار. القاهرة، العربي للنشر والتوزيع.

القبلان، يوسف (١٩٨١). آثار التدريب النَّفسيّ على الرضا النَّفسيّ بالمملكة العربية السعودية. قسم علم النفس، رسالة ماجستير، جامعة كاليفورنيا الحكومية.

القحطاني، ظافر محمد (٢٠١٤). مستوى الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية، العدد (٦٢) ذو الحجة ١٤٣٦هـ الرياض. كلية الملك فهد الأمنية.

قرناني، ياسين؛ وأم الرتم، سحر (٢٠١٦). الصحفي بين واجب الخدمة العمومية والضغوط المهنية. جامعة محمد لمين دباغين، مجلة الرواق، العدد الرابع.

القرني، علي (٢٠٠٣). الإعلام والاحتراق النَّفسيّ: دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلاميّة في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود. جامعة الملك سعود، كلية الآداب.

قنديلجي، عامر؛ والسامرائي، إيمان (٢٠٠٩). البحث العلمي الكمي والنوعي. عمَّان. الأردن. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

كتاب عمان السنوي، ٢٠٢١، ٢٨ نوفمبر ٢٠٢٢م.

الكحلوت، عبد الفتاح (٢٠١٧). دور العوامل التنظيمية في الحد من ظاهرة الاحتراق النَّفسيّ في وزارتي الصحة والتعليم. دكتوراه غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، البرنامج المشترك مع جامعة الاقصى بغزة.

كمال، آمال (١٩٩٧). التوجه المهني لدى القائم بالاتصال. المجلة الاجتماعية القومية. لمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية بالقاهرة. المجلد الثلاثون، العدد الثاني والثالث.

بهاء الدين، ماجدة؛ السيد غانم (٢٠٠٨). الضغوط النَّفسيّة ومشكلاته وآثره على الصحة النَّفسيّة. الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

عبدالحميد، محمد (٢٠٠٠). البحث العلمي في الدراسات الإعلاميّة. جامعة حلوان، القاهرة، عالم الكتب: الطبعة الأولى.

أحمد، صفاء محمد خليل محمد (٢٠١٦). الممارسة الصحفية في ظل الاندماج الإعلاميّ: دراسة وصفية تحليلية بالتطبيق على عينة من الصحف السودانية. مجلة كلية الدعوة والإعلام، العدد الثالث، ص ٣٥. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/951723 بتاريخ ١٠ نوفمبر ٢٠٢٢.

المشهداني، سعد (٢٠١٤). الصحافة العربية والدولية: المفهوم، الخصائص، المشاكل، النماذج، الاتجاهات. جامعة تكريت، كلية الآداب، دار الكتاب الجامعي.

المشيخي، محمد (٢٠٠٨). الإعلام في الخليج العربي: واقعه ومستقبله. الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

المنصوري، أحمد (٢٠٠٩). القيود الاجتماعية والثقافية والمحاذير القانونية في لممارسة الصحفية. متاح على: https://t.ly/5j80 بتاريخ ١٠ نوفمبر ٢٠٢٢.

المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٧). معجم المصطلحات الإدارية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

مهيرة، بثينة؛ وفيلالي، ليلى (٢٠٢١). تأثير الاندماج الإعلاميّ على الممارسة الإعلاميّة بالجزائر في ظل البيئة الإلكترونية. جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، مجلة المعيار، مجلد٢٥.

نصر، حسني (٢٠١٨). الصحفيون والاحتراق النَّفسيّ. جريدة عُمان.

النوري، مرتضى (٢٠١١). قياس أبعاد الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد السادس والثمانون، رسالة ماجستير.

اليعربية، عزة (٢٠٢٠). واقع ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان: دراسة في مستوى الاحتراق النَّفسيّ والعوامل المؤثرة فيه. جامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير غير منشورة.

يونس، محمد (٢٠٠٥). العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية. المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر: مستقبل وسائل الإعلام العربية ٥-٣ مايو، الجزء الرابع.

المراجع الأجنبية

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career development international.

Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., & Demerouti, E. (2022). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. Applied Psychology.

Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. Social Behavior and Personality. 34(9), 1151-1160

Brijová, E., Mlynárová, V., Mlynár, P., Birknerová, Z., & Uher, I. (2022). Classification of determinants of burnout syndrome in terms of personality traits of public administration managers. Social Sciences, 11(9), 413.

Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict, and psychological burnout among nursing staff. Psychology & health, 16(5), 583-594.

Burke, R. J., and Richardsen, A. M., (1996). "Stress. burnout, and health. In c.l. cooper (ed.)". Stress, Medicine, and Health (pp.101-117). Boca Raton, Fl:crc press.

Byrne, B. J., Frintner, M. P., Starmer, A. J., Gottschlich, E. A., & Freed, G. L. (2022). "Different measures and ways to categorize pediatrician burnout and the association with satisfaction". The Journal of Pediatrics.

Cordes, C., Dougherthy, T., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a Comparison of Models, Journal of Organizational Behavior, 18, 685-701.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). "The oldenburg burnout inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. Handbook of stress and burnout in health care, 65(7).

Dobson, H., Malpas, C. B., Burrell, A. J., Gurvich, C., Chen, L., Kulkarni, J., & Winton-Brown, T. (2021). "Burnout and psychological distress amongst Australian healthcare workers during the COVID-19 pandemic". Australasian Psychiatry, 29(1), 26-30.

Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). "How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond". Business Horizons, 65(2), 183-192.

Dodanwala, T. C., San Santoso, D., & Shrestha, P. (2022). "The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage". Built Environment Project and Asset Management, (ahead-of-print).

Eder, L. L., & Meyer, B. (2022). "Self-endangering: A qualitative study on psychological mechanisms underlying nurses' burnout in long-term care". International Journal of Nursing Sciences, 9(1), 36-48.

Ellison, C. W., & Mattila, W. S. (1983). The needs of evangelical Christian leaders in the United States. Journal of Psychology and Theology, 11(1), 28-35.

Francis, L. J., Hills, P., & Kaldor, P. (2009). The Oswald Clergy Burnout Scale: Reliability, factor structure and preliminary application among Australian clergy. Pastoral Psychology, 57(5), 243-252.

Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). "How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond". Business Horizons, 65(2), 183-192.

Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F. J., & Stalikas, A. (2009). "Factorial structure and psychometric properties of the Maslach burnout inventory (MBI) in Greek midwives". Europe's Journal of Psychology, 5(4), 52-70

Gascón, S., Fueyo-Díaz, R., Borao, L., Leiter, M. P., Fanlo-Zarazaga, Á., Oliván-Blázquez, B., & Aguilar-Latorre, A. (2021). "Value conflict, lack of rewards, and sense of community as psychosocial risk factors of burnout in communication professionals (press, radio, and television)". International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(2) , 365.

Bossio, D., & Holton, A. E. (2021). Burning out and turning off: Journalists' disconnection strategies on social media. Journalism, 22(10), 2475-2492.

Gemignani, M. C. (2002). "Spiritual formation for pastors: Feeding the fire within". Judson Press.

Genly, B. (2016). "Safety and job burnout: Understanding complex contributing factors". Professional Safety, 61(10), 45-4

Gloede, B. (1983). "Stress has a significant presence in newsrooms". Editor and Publisher (November 12, 1983), 12, 13.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). "Burnout and work engagement among teachers". Journal of School Psychology, 43(6), 495-513.

Hands, D. R., & Fehr, W. L. (1994). "Spiritual wholeness for clergy: A new psychology of intimacy with God, self, and others". Rowman & Littlefield.

Jiménez, M. L. V., & Fuertes, F. C. (2000). "Motivation and burnout in volunteerism". Psychology in Spain, (4), 75-81.

Pavlik, J.V. (1996). "New Media Technology and The Information Superhigh Way". Boston: Allyn and Bacon.

Qeshta, A., Samikon, S. A., & bin Abbas, M. S. (2022). "The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Emotional Labor Strategies of Nurses in Public Hospitals in Gaza Strip on Job Burnout". Specialusis Ugdymas, .1353-1339 ,(43)1

Reinardy, S. (2011). "Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment". Journalism, .50-33 ,(1)12

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). "Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies". PloS one, 10)12), e.0185781

Shirvani, M., Mohammadi, A., & Shirvani, F. (2015). "Comparative study of cultural and social factors affecting urban and rural women's Burnout in Shahrekord Township". Journal of Management and Accounting Studies, .4-1 ,(01)3

Soares, J. P., Lopes, R. H., de Souza Mendonça, P. B., Silva, C. R. D. V., Rodrigues, C. C. F. M., & de Castro, J. L. (2022). "Use of the Maslach Burnout Inventory among Public Health Care Professionals: Protocol for a Scoping Review." JMIR Research Protocols, 11)11), e.42338

Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. (2008). "Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory: A review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies". Educational and Psychological Measurement, .823-797 ,(5)68

Wu, X., Siu, K. W. M., Bühring, J., & Villani, C. (2022). "The Relationship between Creative Self-Efficacy, Achievement Motivation, and Job Burnout among Designers in China's e-Market". Social Sciences, .509 ,(11)11

Zhang, S. (2020, April). Psychoanalysis: The influence of freud's theory in personality psychology. In International Conference on Mental Health and Humanities Education (ICMHHE 2020) (pp. 232-229). Atlantis Press.

Kennedy, D. R., Clapp, P., DeLuca, J. L., Filtz, T. M., Kroon, L., Lamberts, J. T., & Ray, S. D. (2022). "Enhancing pharmacy faculty well-being and productivity while reducing burnout". American Journal of Pharmaceutical Education, .(5)86

Kerrissey, M. J., Hayirli, T. C., Bhanja, A., Stark, N., Hardy, J., & Peabody, C. R. (2022). "How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty". Health Care Management Review, .316-308 ,(4)47

Kryshtanovych, M., Akimova, L., Akimov, O., Parkhomenko-Kutsevil, O., & Omarov, A. (2022). "Features of creative burnout among educational workers in public administration system". Creativity Studies, .129-116 ,(1)15

Brandstätter, V., Job, V., & Schulze, B. (2016). "Motivational incongruence and well-being at the workplace: Person-job fit, job burnout, and physical symptoms". Frontiers in Psychology, .1153 ,7

Malach-Pines, A. (2005). "The burnout measure, short version". International Journal of Stress Management, .78 ,(1)12

Maslach, C. (1982). "The cost of caring". Englewood.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". Journal of Organizational Behavior, .113-99 ,(2)2

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). "Burnout in organizational settings". Applied Social Psychology Annual. Available at: https://t.ly/qCgD. Access date: November 2022 ,20.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). "Early predictors of job burnout and engagement". Journal of Applied Psychology, .498 ,(3)93

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). "The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it". John Wiley & Sons.

Maslach, C., and schaufeli, W.B., (1993). "Historical and conceptual development of burnout. In W.B. schaufeli, C. Maslach, and T. marek (eds.), Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research".18-1, Washington, DC: Tylor and Francis.

Nápoles, J. (2022). "Burnout: A Review of the Literature". Update: Applications of Research in Music Education, .26-19 ,(2)40