



## **Investigating and Identifying the Dimensions of Difficulty and Challenges of Work in the Media Industry: A Meta-synthesis Study**

**Sara Momeni** 

PhD Candidate, Department of Media Management, Faculty of Management, Tehran University of Science and Research, Tehran, Iran. E-mail: saramomeni85@gmail.com

### **Abstract**

#### **Objective**

Talent is the main source of value in the media industry. As the management of financial assets is important for a bank, the effective management of employees is important for media companies. There are nearly 30 million media and culture employees in the world and their work is effective in the social and economic development of countries. If we consider creativity as an important feature of the media industry and creativity is affected by the mind of the human agent in the media organization, then human resources are very important in such organizations.

For the successful management of the media, it is important to know the problems, injuries, threats, and challenges of human resources in the media, focusing on the dimensions of the difficulty of working in the media. Several pieces of research have been done on identifying the injuries and challenges of work in the media industry, but these studies are not complete and scattered. For example, some research studies consider "stress and anxiety" as one of the important challenges of working in the media industry, and others consider "uncertainty and job stability" as an important challenge. Other studies deal with the issue that online media workers in various fields of entertainment, digital games, and journalism are threatened and humiliated by racist or sexist expressions during their work. Another challenge of working in the media and most digital media is full-time work, and for that, they use the term 24-hour standby of employees during working hours.

Therefore, it is necessary to look closely at the exact composition of these challenges and explain their various dimensions. On the one hand, the prominent importance of human resources in the media industries and on the other hand, the

difficulty and challenges of media jobs, make it necessary to study and deal with this issue in the form of coherent content. The main goal of this research is to qualitatively analyze the results of research related to the dimensions of work difficulty in the media industry with a meta-synthesis approach so that media organizations can achieve effective planning and management of human resources in the media industry.

### **Research Methodology**

This research is a fundamental study whose nature and method is descriptive-analytical. In this research, the meta-synthesis method has been used. Meta-synthesis is a type of qualitative study that uses the findings of other qualitative research in the field of a subject as data.

The meta-synthesis strategy used in this research is the seven-step meta-synthesis method of Sandlovski and Barroso (2007): 1. Specifying the goal and setting the research questions 2. Systematic study of literature 3. Searching and choosing suitable articles 4. Extracting information from article 5. Analysis and synthesis of findings from qualitative studies 6. quality control and 7 presentation of findings.

First, databases and sources of scientific data such as "Emerald", "Absco", "Taylor & Francis", "Normex", "Research Gate" as well as journalistic articles, related materials in this field, related books, and articles The convention is subject to the availability of data between 2010 and 2022 in a semi-systematic way. 162 sources were identified and then, to determine the appropriateness of the articles with the research questions, the selected studies were examined and reviewed in terms of the relevance of the title to the purpose of the research, relevance of the abstract, relevance of the content and finally evaluation of the methodology. A number of articles were rejected in each review. Based on the screening, a total of 45 studies were used as the basis of this study. In the next step, the content of the articles was checked and the indicators that were related to the keywords were selected and concepts and categories were extracted and formed based on them and with the thematic analysis method. After that, according to the thematic analysis and the use of open coding, indicators are identified, and by analyzing them in the central coding stage, concepts and categories are explained focusing on the dimensions of difficulty and challenges of work in the media industry. In the coding stage, 93 indicators (codes) were produced, and then in the axial coding, 35 concepts were produced, and finally, 11 main categories and 5 themes were reached.

In the next step, to control the quality of extracted concepts, a comparison of the researcher's opinion with an expert was used. Cohen's kappa index was used to evaluate the agreement between the researcher and the expert. The Kappa coefficient value obtained is 0.643, which shows the good agreement between the researcher and the expert, and the quality indicators extracted by the researcher reached partial modifications, and the final model, and finally the findings were presented.

## **Findings**

In this research, with a meta-synthesis approach, data was collected and after setting the research questions, various sources related to the challenges and dimensions of the difficulty of working in the media were examined between 2010 and 2022, and 163 sources were found. is identified; After that, the quality of the resources was evaluated using the critical evaluation skills program, and finally, 45 sources were approved. After extracting 93 indicators, finally, 35 concepts, 11 categories, and 5 main themes were extracted and conceptualized. In this research, 5 main themes of "health and hygiene challenges", "job nature challenges", "economic challenges", "social-cultural challenges" and "strategic challenges" were explained.

"Difficult job conditions dimension" has the highest frequency in the nature of the job challenge. Difficult working conditions in the media industry are related to things that other industries generally do not face, for example, one of the indicators of the difficulty of working in the media industry in the dimension of difficult working conditions is the difficulty of measuring productivity. The reason for the difficulty of measuring productivity in the media industry is largely due to the intangible nature of work and a high-risk work environment, as well as unstable work relationships.

One of the highlighted indicators in the social-cultural challenge is the "lobby and personal communication network". Networking and personal communication It is very important for career advancement and employment in media industries.

"Low income and salary" has been assigned the most frequency in the economic challenge of media work. This issue is caused by the nature of the media job, part-time jobs, unstable and low job security, and on the other hand, the growing workforce in the media industry faces few job opportunities.

"Psychosocial issues" in health and hygiene challenges were the most frequent in the difficulties of working in the media industry.

"The difficulty of adapting to the constantly changing conditions affected by technology, the Internet, and digitalization" has the highest frequency in the strategic challenges of the difficulty of working in the media industry.

### Discussion & Conclusion

This qualitative study is about recognizing the challenges and dimensions of the difficulty of working in the media industry. The findings of the research showed that the existing indicators of work difficulty in the media industries under the 5 big challenges are "health and hygiene", "the nature of the job", "strategic challenges", "social-cultural challenges" and "Economic challenges" are defined. The challenges of "the nature of the job" with a frequency of 157, have received the most attention and focus of the researchers of the researches produced in the field of the challenges of the difficulty of working in the media industry. The dimensions of "job security", "difficult time conditions" and "difficult job conditions" are among the important and prominent challenges of working in the media industry.

This research helps managers in the media industry to have a comprehensive and general look at the challenges of hard work for media workers such as journalists, writers, filmmakers, actors, musicians, female workers, migrant workers, and active children. In the field of media and so on, they can have flexible planning for their human capital in human resource management, to overcome and control their internal weaknesses by achieving the highest level of productivity; Accurately identifying and understanding the problems and challenges of work in the media is the first and important step to solve the crisis and human resources problem in the structure of the media industry.

**Keywords:** Work difficulty; Work challenges; Media workers; Media industry; Meta-synthesis.

**Citation:** Momeni, Sara (2022). Investigating and identifying the dimensions of difficulty and challenges of work in the media industry: A meta-synthesis study. *Media Management Review*, 1(2), 231 - 255. (in Persian)





## شناسایی ابعاد سختی‌ها و چالش‌های کار در صنعت رسانه: یک مطالعه فراترکیب

سارا مؤمنی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران. رایانامه: saramomeni85@gmail.com

### چکیده

**هدف:** منبع اصلی ارزش در صنعت رسانه، نیروی انسانی و استعداد آن‌هاست. برای موفقیت سازمان‌های رسانه‌ای، شناخت مسائل، آسیب‌ها، تهدیدها و چالش‌های نیروی انسانی با محوریت ابعاد سختی کار در رسانه، اهمیت زیادی دارد. هدف اصلی این پژوهش تحلیل نتایج پژوهش‌های مرتبط با ابعاد سختی کار در صنعت رسانه با رویکرد فراترکیب است تا از این طریق به سازمان‌های رسانه‌ای در برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی کمک شود.

**روش:** استراتژی پژوهش حاضر کیفی، از نظر هدف، بنیادی و از نگاه ماهیت و روش، توصیفی است. در این پژوهش ۱۶۳ منبع مرتبط با موضوع پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ با روش فراترکیب بررسی شده است.

**یافته‌ها:** در بخش یافته‌ها، ۳۵ مفهوم، ۱۱ بُعد و ۵ چالش اصلی سختی کار در صنعت رسانه شناسایی، استخراج و تبیین و تحلیل شد، نتیجه حاصل از یافته‌ها به تبیین ۵ تم اصلی منتهی شد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان می‌دهد که مهم‌ترین چالش سختی کار در صنعت رسانه «چالش‌های ماهیت شغل» است. پس از آن، ابعاد سختی کار به ترتیب اهمیت از نظر فراوانی و تأکید در منابع، به «چالش‌های فرهنگی - اجتماعی»، «چالش‌های اقتصادی»، «چالش‌های سلامت و بهداشت» و «چالش‌های استراتژیک» دسته‌بندی می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** سختی کار؛ چالش‌های کار؛ کارکنان رسانه؛ صنعت رسانه؛ فراترکیب.

**استناد:** مؤمنی، سارا (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد سختی‌ها و چالش‌های کار در صنعت رسانه: یک مطالعه فراترکیب. *بررسی‌های مدیریت رسانه*، ۲۳۱-۲۵۵.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷  
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۲  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۶/۳۰

doi: <https://doi.org/10.22059/MMR.2022.340655.1016>

بررسی‌های مدیریت رسانه، ۱۴۰۱، دوره ۱، شماره ۲، صص. ۲۳۱-۲۵۵  
ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران  
نوع مقاله: علمی - پژوهشی  
© نویسندگان

## مقدمه

نزدیک به ۳۰ میلیون کارمند فرهنگ و رسانه در سراسر جهان وجود دارد و کار آن‌ها در توسعه اجتماعی و اقتصادی کشورها سهم شایان توجهی دارد (گروبر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). طبق نتایج مؤسسه مشاوره اکسنچر<sup>۲</sup>، تقریباً ۶۰ درصد از مدیران شرکت‌کننده در نظرسنجی، به‌ندرت تأثیر سیاست‌های منابع انسانی خود را بر جابه‌جایی کارکنان یا رضایت آن‌ها اندازه‌گیری کرده‌اند. چنین شرکت‌هایی از بازگشت سرمایه<sup>۳</sup> یکی از سرمایه‌گذاری‌های بزرگ خود، یعنی منابع انسانی اطلاعی ندارند. این در حالی است که اگر ویژگی مهم صنعت رسانه را خلاقیت بدانیم و خلاقیت متأثر از ذهن عامل انسانی در سازمان رسانه‌ای باشد، در چنین سازمان‌هایی منابع انسانی بسیار مهم است؛ به بیان دیگر باید گفت مدیریت مؤثر منابع انسانی برای یک شرکت رسانه‌ای و اطلاعاتی، همان‌قدر اهمیت دارد که مدیریت دارایی‌های مالی برای یک بانک مهم است (نوآم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۱۳۶).

شرکت‌های رسانه‌ای بدون ایده‌ها، مهارت‌ها و استعداد کارکنان نمی‌توانند به سود برسند. بهره‌وری هر شرکتی در بخش اطلاعات تا حد زیادی به موفقیت مدیریت منابع انسانی آن بستگی دارد. مایکروسافت در سال ۲۰۱۳، به‌ازای هر کارگر، ۱۷۳۲۰۳ دلار سود کسب کرد. در همان سال، گوگل به‌ازای هر کارمند، ۲۷۰۶۲۶ دلار سود به‌دست آورد. در هالیوود، سیلیکون ولی، خیابان مدیسون، وال استریت، اهمیت افراد از دارایی‌های سخت بیشتر است (نوآم، ۲۰۱۸: ۱۳۳). این در حالی است که با مطالعه چالش‌های موجود کار در صنعت رسانه، می‌توان آن را جزء مشاغل سخت دانست.

درباره مشاغل و کارهای سخت، قوانین و مقرراتی در سطوح کشوری و جهانی وجود دارد؛ اما تعریف مشترکی از «کار سخت» وجود ندارد. قرار گرفتن نیروی کار در یک دوره زمانی با یک یا چندعامل موجود، به یک موقعیت حرفه‌ای شغلی منجر می‌شود که اثرهای طولانی‌مدت و جبران‌ناپذیری بر سلامت او می‌گذارد. این عوامل با خطرهای سلامت جسمی و روانی فرد، محیط فیزیکی تهاجمی، ریتم‌های مختلف کاری مثل کارهای شبی و غیره مرتبط هستند (گزارش مطالعاتی اروپایی‌ها<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴: ۶). در قوانین و مقررات مرتبط با روابط کار در کشور، «شغل سخت» و نه شغل زیان‌آور، به رسمیت شناخته می‌شود و سختی کار به ماهیت آن برمی‌گردد، به این معنا که کارفرما قصوری در ایجاد استاندارد محیط کار و ایمن‌سازی محیط کاری ندارد و ماهیت کار سخت است (ریاضی، ۱۳۹۷).

فعالیت در صنعت رسانه، همواره چالش‌ها و سختی‌هایی برای نیروی انسانی دارد که از آن به‌عنوان مشاغل سخت هم یاد می‌شود؛ برای مثال، استرس و اضطراب (نوآم، ۲۰۱۸؛ ایوانز و گرین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹؛ سازمان کارگری بین‌المللی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴)، فشارهای سیاسی (نوآم، ۲۰۱۸؛ گزارش‌های مالی جامع سالانه<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶)، دستمزد کم (وایت<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲؛ اشتون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵)؛

1. Gruber
2. Accenture
3. Return On Investment (ROI)
4. Noam
5. European Study Report (USR)
6. Evans & Green
7. International Labour Organization
8. Contribution to the second ACFR
9. White
10. Ashton

والکر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲؛ ایوانزو گرین، ۲۰۱۹) و غیره. دو چالش مهمی که الفانت و دیوز<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در مقاله خود برای کارکنان صنعت رسانه معرفی کرده‌اند، بی‌ثباتی کار در رسانه و تبدیل کارکنان رسانه به موجوداتی استثمار شده است. این در حالی است که سایر محققان، چالش‌ها و ابعاد سختی کار کلیدی دیگری را در رسانه مطرح کرده‌اند. کارپنتر و لرتپراچیا<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) نشان دادند فارغ از اینکه بین زندگی شخصی و زندگی کاری در رسانه هم‌پوشانی زیادی وجود دارد، ویژگی کار برای کارکنان رسانه این است که باید در حال یادگیری مستمر باشند. علت این چالش، نزدیک بودن محیط رسانه به فضای فناوری است که روزبه‌روز در حال پیشرفت و جدیدتر شدن است. دافی و اسوارتز<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در مقاله خود به کار زنان در فضای دیجیتال اشاره می‌کنند و معتقدند که کارکنان رسانه‌های آنلاین در حوزه‌های مختلف سرگرمی، بازی‌های دیجیتال و روزنامه‌نگاری در زمان کار خود با عبارات نژادپرستانه یا جنسیتی تهدید و تحقیر می‌شوند. این چیزی است که هس<sup>۵</sup> در سال ۲۰۱۳ نیز به آن اشاره کرده است. دافی و اسوارتز یکی دیگر از چالش‌های کار در رسانه‌ها و بیشتر، رسانه‌های دیجیتال را تمام‌وقت بودن کار می‌دانند و برای آن از اصطلاح آماده‌باش ۲۴ ساعته کارکنان در ساعات کار استفاده می‌کنند. کاستلو و اولیور<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود چالش ۲۴ ساعته بودن کار رسانه‌ای را با پدیده‌ای به نام فرسودگی شغلی مرتبط می‌دانند و معتقدند که در یک محیط عملیاتی ۲۴ ساعته رسانه‌ای، رفاه کارکنان نادیده گرفته می‌شود و همین مسئله باعث عدم تعادل فرد در تطبیق با زندگی شخصی‌اش می‌شود و او را به سمت فرسودگی شغلی و تعارض‌های خانوادگی می‌برد. همچنین، قراردادهای کوتاه‌مدت و غیردائم در سازمان‌های رسانه‌ای، یکی دیگر از چالش‌هایی است که کاستلو و اولیور در نتایج پژوهش خود به آن رسیده‌اند. آن‌ها یکی از مهم‌ترین دلایل این چالش را اثرگذاری ارتباطات کاری و اصطلاحاً تبعیض می‌دانند.

ایگلر و آذرپور<sup>۷</sup> (۲۰۲۰) شبکه و ارتباطات شخصی را برای پیشرفت شغلی و استخدام در سازمان‌های رسانه‌ای بسیار مؤثر می‌دانند. گاندینی<sup>۸</sup> (۲۰۱۴) و منگر<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) نیز در پژوهش‌های خود به این مسئله پرداخته‌اند. مدفورد<sup>۱۰</sup> (۲۰۲۲) نیز در مقاله خود به مسئله کارکنان مهاجر و همین‌طور کارهای پاره‌وقت در سازمان‌های رسانه‌ای پرداخته است. او در مقاله‌اش به این نکته اشاره می‌کند که در کشوری مثل کانادا، یک سال و نیم طول می‌کشد تا شغلی نسبتاً ثابت و با دستمزد مطمئن و متناسب با رشته خود در رسانه پیدا کنید و پیدا کردن شغل برای فرد مهاجر بسیار هزینه‌بر است.

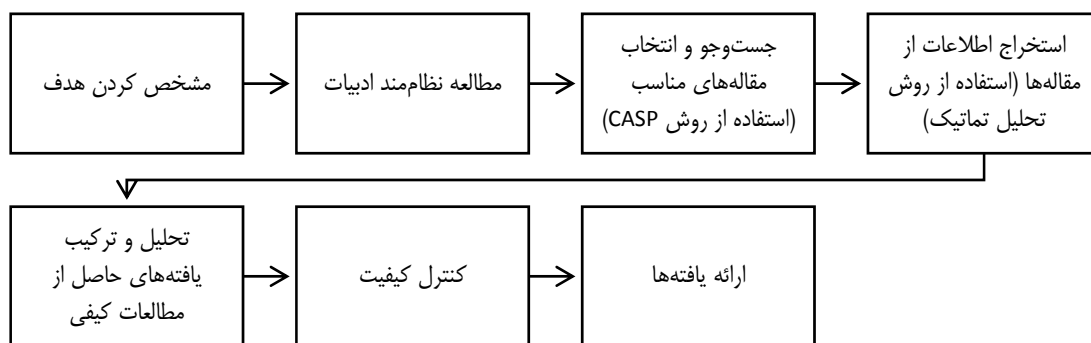
با توجه به آنچه بیان شد، از سویی اهمیت برجسته منابع انسانی در صنایع رسانه و از سوی دیگر، سختی و چالش‌های مشاغل رسانه‌ای، مطالعه و پرداختن به این مسئله را در قالب محتوای منسجم ضروری می‌کند. اما همان‌طور که در مطالعات مختلف مشاهده شد، پژوهش‌های مرتبط با این عرصه، پراکنده است و باید با نگاهی کلان به ترکیب

1. Walker
2. Elefante & Deuze
3. Carpenter & Lertpratchya
4. Duffy & Schwartz
5. Hess
6. Costello & Oliver
7. Eigler & Azarpour
8. Gandini
9. Menger
10. Medford

دقیق این چالش‌ها و تبیین ابعاد مختلف آن برسیم. برای شناسایی جامع چالش‌ها و سختی‌های کار نیروی انسانی در صنعت رسانه، این پژوهش از رویکرد فراترکیب استفاده کرده است تا دید جامع و گسترده‌ای از این چالش‌ها به پژوهشگران، مدیران منابع انسانی و مدیران شرکت‌های رسانه‌ای برای دستیابی به یک مدیریت موفق و اثربخش ارائه کند. بنابراین، مقاله حاضر در صدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که چالش‌ها و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه چیست؟ پس از مرور پیشینه و بررسی مقاله‌ها و منابع مربوط به مسائل و چالش‌های کارکنان رسانه، ۱۶۳ منبع مرتبط با موضوع پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ استخراج شد که با استفاده از روش فراترکیب، در نهایت ۴۵ مقاله اصلی برای بررسی و ارزیابی باقی ماند. در بخش یافته‌ها، ۳۵ مفهوم، ۱۱ بُعد و ۵ چالش اصلی سختی کار در صنعت رسانه شناسایی، استخراج و تبیین و تحلیل شد و در نهایت به ۵ تم اصلی درباره موضوع معرفی شد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نوع بنیادین و ماهیت و روش آن، توصیفی - تحلیلی است. در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر تحقیقات کیفی در زمینه یک موضوع را به‌عنوان داده به کار می‌گیرد. مطالعات کیفی، نمونه‌های این روش هستند که محقق بر اساس سؤال پژوهشی مورد علاقه، آن‌ها را مطالعه می‌کند (ساندلوسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۱۰۵). فراترکیب می‌تواند تفسیر، مقایسه و ترجمه مطالعات کیفی مختلف را با استفاده از دستگاه مفهومی متفاوت، به دانش جامع تبدیل کند (برگدا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). استراتژی فراترکیب به‌کار رفته در این پژوهش، روش هفت مرحله‌ای فراترکیب ساندلوسکی و باروسو<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) است. شکل ۱ گام‌های این روش را به‌ترتیب نشان می‌دهد و بخش‌های پژوهش نیز بر همین اساس شکل گرفته است.



شکل ۱. مراحل و روش کلی فراترکیب

منبع: (ساندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

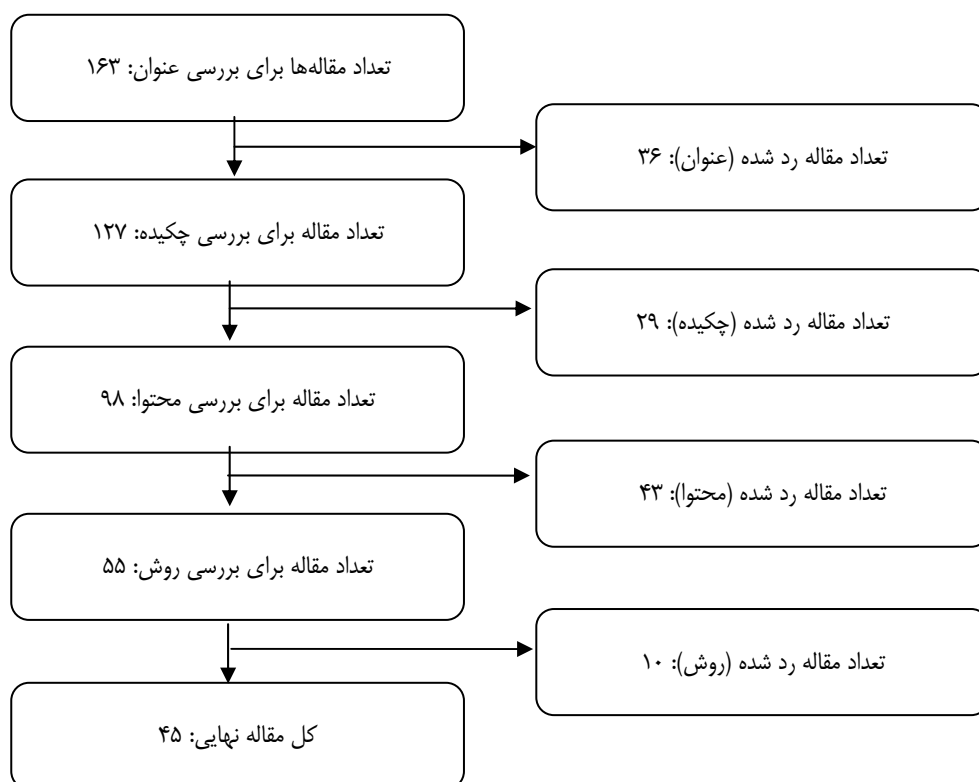


## گام اول. تنظیم پرسش‌های پژوهش

سؤال و هدف پژوهش، شناسایی ابعاد و چالش‌های سختی کار در صنعت رسانه و پس از آن، شناسایی چالش‌های بسیار مهم سختی کار است.

## گام دوم. بررسی نظام‌مند متون

برای مطالعه فراترکیب روی پژوهش‌های انجام شده، پایگاه‌ها و منابع داده‌های علمی مثل امرالد<sup>۱</sup>، اسکو<sup>۲</sup>، تیلور اند فرانسیس<sup>۳</sup>، نورمگز<sup>۴</sup>، ریسرچ‌گیت<sup>۵</sup> و همچنین مقاله‌های خبرنگاران، مطالب مرتبط با این حوزه، کتاب‌ها و مقاله‌های همایشی مرتبط، مشروط به در دسترس بودن داده‌ها بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲، به صورت نیمه‌نظام‌مند بررسی شده است. کلیدواژه‌های به کار رفته در جست‌وجوی مقاله‌ها عبارت بودند از: «سختی کار در صنعت رسانه»، «سختی کار کارکنان رسانه»، «چالش‌های منابع انسانی رسانه»، «مسائل مدیریت نیروی انسانی رسانه»، «کار رسانه‌ای» و «چالش‌های منابع انسانی».



شکل ۲. استراتژی انتخاب مقاله‌ها

1. Emerald
2. EBSCO
3. Taylor and Francis
4. NoorMags
5. ResearchGate

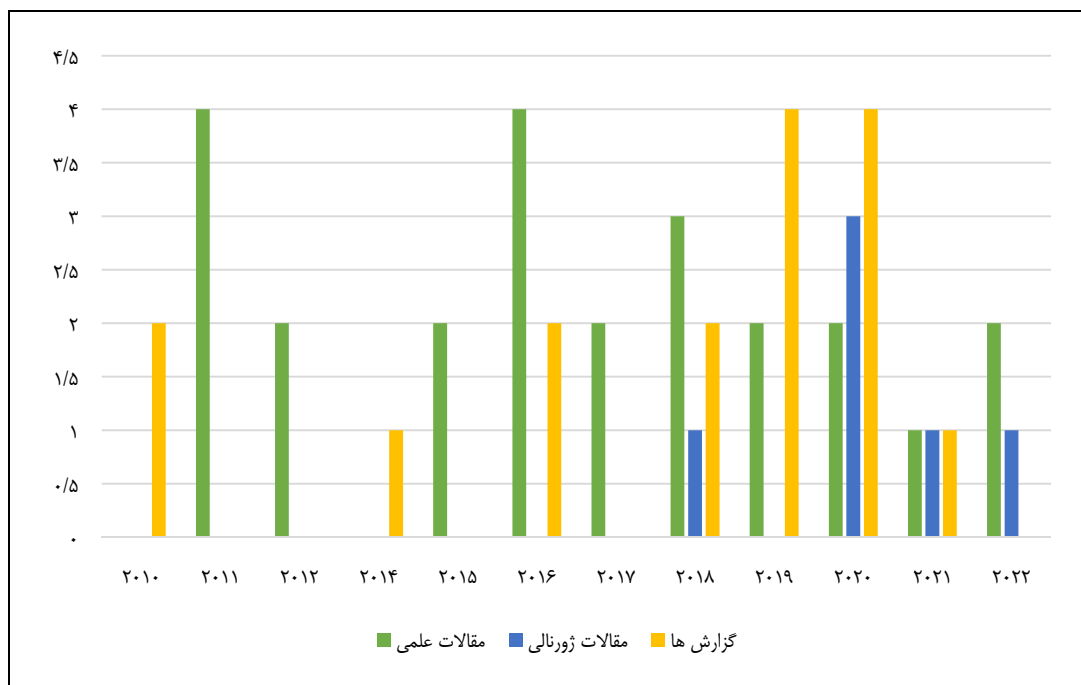
### گام سوم. جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش، مبانی نظری به‌شکل نظام‌مند بررسی و ۱۶۳ منبع شناسایی شد. برای مشخص شدن تناسب مقاله‌ها با پرسش‌های پژوهش، مجموعه مطالعات منتخب از نظر مرتبط بودن عنوان با هدف پژوهش، چکیده، محتوا و در نهایت ارزیابی روش‌شناسی بررسی و بازبینی شدند. بدیهی است که در هر بازبینی تعدادی از مقاله‌ها رد شد. در مرحله انتخاب متون مناسب، برای بررسی ملاک‌های ورود و خروج هرکدام از متون، از برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی (CASP)<sup>۱</sup> استفاده شد. این ابزار ۱۰ سؤال دارد که در آن تناسب اهداف، به‌روزر بودن پژوهش، طرح پژوهش، روش نمونه‌گیری، روش و کیفیت جمع‌آوری داده‌ها، میزان انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی رایج در نوشتن مقاله، دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیان واضح و روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش ارزیابی می‌شود. هر سؤال ۵ امتیاز دارد. حداقل امتیاز لازم برای تأیید ملاک ورود، ۲۲ است (مانیان و رونقی، ۱۳۹۴). بر اساس غربالگری انجام شده در مجموع ۴۵ پژوهش مبنای این مطالعه قرار گرفت.

### یافته‌های پژوهش

#### گام چهارم. استخراج شاخص‌ها از منابع

منابع نهایی انتخاب شده بر اساس سال انتشار و نوع منبع برای استخراج شاخص‌ها در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. منابع نهایی انتخاب شده برای استخراج شاخص‌ها

گام چهارم استراتژی فراترکیب، به استخراج شاخص‌ها از منابع می‌پردازد. جدول ۱ نمونه‌ای از شاخص‌های استخراج شده از منابع را نشان می‌دهد. در این مرحله محتوای مقاله‌ها بررسی شد و شاخص‌هایی که با واژه‌های کلیدی ارتباط داشتند، انتخاب شدند و بر اساس آن‌ها و با روش تحلیل تماتیک، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج شدند و شکل گرفتند.

جدول ۱. نمونه‌هایی از شاخص‌های استخراج شده از متون نهایی تأیید شده

| منابع  | شاخص  |
|--|---|
| برناگاروالا <sup>۱</sup> (۲۰۲۰)  | امکانات ضعیف در صنعت تلویزیون و سینما                     |
| لاو و براون <sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، دیوز <sup>۳</sup> (۲۰۱۱)، دیوز (۲۰۱۰)، وایت (۲۰۱۲)، ایما (۱۳۹۹)، هزمونداگ و بیکر <sup>۴</sup> (۲۰۱۲)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)   | هویت شغلی - حرفه‌ای                                       |
| اولها و آلا <sup>۵</sup> (۲۰۲۱)  | وقت‌گیر بودن فرایندهای تولید                              |
| اولها و آلا (۲۰۲۱)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، اشتون (۲۰۱۵)، گروبر (۲۰۱۹)، مدفورد (۲۰۲۲)، گروه خدمات شغلی استار <sup>۶</sup> (۲۰۲۰)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)   | محدودیت‌های زمانی سخت در انجام کار در رسانه (مثل بخش خبر) |
| لیکاتا <sup>۷</sup> (۲۰۲۰)، دیوز (۲۰۱۱)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، وایت (۲۰۱۲)   | برون‌سپاری کار  |
| اوتو <sup>۸</sup> (۲۰۱۸)، ایما (۱۳۹۹)، کارپنتر و لتپراجیا (۲۰۱۶)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، وایت (۲۰۱۲)، گروبر (۲۰۱۹)، بنت و هنکم <sup>۹</sup> (۲۰۱۶)  | دانش، آموزش و یادگیری مستمر                               |
| لاو و براون (۲۰۱۶)، وایت (۲۰۱۲)  | ساختار ناهموار مالکیت                                     |
| لاو و براون (۲۰۱۶)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، وایت (۲۰۱۲)، ایما (۱۳۹۹)   | انتقال قدرت به سمت مخاطب                                  |
| نوام (۲۰۱۸)، وایت (۲۰۱۲)، لیکاتا (۲۰۲۰)  | ساعات کاری نامنظم   |
| چارون و مورفی <sup>۱۰</sup> (۲۰۱۷)، مجمع جهانی اقتصاد <sup>۱۱</sup> (۲۰۲۰)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)  | مقررات دولتی  |
| مدفورد (۲۰۲۲)، دیوز (۲۰۱۱)، دیوز (۲۰۱۰)، ایوانز و گرین (۲۰۱۹)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)  | کارکنان مهاجر و سختی تضمین شغل تخصصی                      |
| مدفورد (۲۰۲۲)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، ایوانز و گرین (۲۰۱۹)، دیوز (۲۰۱۱)، میچل <sup>۱۲</sup> (۲۰۲۰)، اوتو (۲۰۱۸)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گروبر (۲۰۱۹)، چارون و مورفی (۲۰۱۷) | بهداشت و مشکلات سلامت جسم                                 |

1. Barnagarwala
2. Lowe & Brown
3. Deuze
4. Hesmondhalgh & Baker
5. Olha & alla
6. Career Star Group
7. Licata
8. Otto
9. Bennet & Hennekam
10. Charhon & Murphy
11. World Economic Forum (WEF)
12. Mitchell

روش تحلیل تماتیک، روش برای تحلیل داده‌های کیفی است که هدفش شناسایی الگوی معنایی در یک مجموعه داده است. اینکه تحلیل تماتیک بیشتر یک روش است تا اینکه روش‌شناسی باشد، از دیدگاه یادگیری و آموزش نوعی مزیت محسوب می‌شود و این بدان معناست که برخلاف بسیاری از روش‌های کیفی، به دیدگاه معرفت‌شناختی یا نظری خاصی وابسته نیست (کلارک و براون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۱۲۱). بنابراین تحلیل تماتیک روشی انعطاف‌پذیر است که با توجه به نوع کار در یادگیری و آموزش، مزیت شایان توجهی دارد. در این پژوهش از چارچوب ۶ مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) پیروی شده است که یک چارچوب روشن و کاربردی برای تحلیل تماتیک ارائه می‌دهد (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۸). چارچوب ۶ مرحله‌ای براون و کلارک شامل آشنایی با داده‌ها، تولید کدهای اولیه (استخراج مفاهیم)، جست‌وجو برای تم‌ها، بررسی تم‌ها، تعریف تم‌ها و نگارش و تحلیل نهایی است (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۸). این فرایند با استخراج شاخص‌ها (کدگذاری باز) از متون اصلی نهایی، دستیابی به مفاهیم (کدگذاری محوری) و در نهایت رسیدن به مقوله‌ها و تم‌ها انجام می‌شود.

### گام پنجم. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها

مطابق تحلیل تماتیک و استفاده از کدگذاری باز، شاخص‌ها شناسایی می‌شود و با تحلیل آن‌ها در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌ها با محوریت ابعاد سختی و چالش‌های کار در صنعت رسانه تبیین می‌شود. در مرحله کدگذاری، ۹۳ شاخص (کد) تولید شد و پس از آن، در کدگذاری محوری ۳۵ مفهوم به دست آمد و در نهایت به ۱۱ مقوله اصلی و ۵ تم رسید. جدول ۲ کدگذاری باز و محوری ابعاد سختی و چالش‌های کار در صنعت رسانه را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، بُعد هویتی گسترده‌ترین میزان شاخص‌ها (۱۷ شاخص) را دارد. کمترین میزان شاخص در زمینه چالش‌ها و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه، به‌طور مشترک به ابعاد «آموزش و یادگیری» و «استراتژیک داخلی و خارجی» تعلق دارد. در بُعد هویتی، شاخص‌های مرتبط با زندگی شخصی کارکنان رسانه وجود دارد، بنابراین تمرکز شاخص‌ها در این بُعد دیده می‌شود.

بیشتر شاخص‌های استخراج شده در مفهوم، مشخص و عملیاتی شده بودند. یکی از چالش‌های منحصر به فرد صنعت رسانه، اصطلاح «تولیدات فراری» است. به این معنا که به دلیل هزینه‌های فراوان و قوانین کاری طاقت‌فرسا، فیلم‌ها برای تولید، از هالیوود به کانادا و سایر کشورها یا مکان‌های ارزان‌تر آمریکا نقل مکان می‌کنند (نوام، ۲۰۱۸). یکی دیگر از چالش‌های ویژه کارکنان در صنعت رسانه، مفهوم «انتقال قدرت به مخاطب، کاربر یا مشتری» است. یکی از پیامدهای مهم محیط رسانه‌های جدید، انتقال قدرت به سمت مخاطب است، مخاطب هم در منابع و هم در انتخاب آن‌ها قدرت دارد و همچون گذشته غیرفعال نیست (براون و لو، ۲۰۱۶) و این تلاش و چالش بیشتری را برای کارکنان رسانه خواستار است که اجتناب از آن، به شکست آن رسانه و کارکنانش منجر خواهد شد.

جدول ۲. کدگذاری‌های باز و محوری ابعاد سختی و چالش‌های کار در صنعت رسانه

| تم‌ها                    | مقوله‌ها  | مفاهیم                    | شاخص‌ها                          | منابع  |
|--------------------------|---|---------------------------|----------------------------------|--|
| چالش‌های سلامت و بهداشت  | بُعد سلامت و امنیت جسمی                             | مسائل ایمنی جسمی          | مشکلات سلامت جسم                 | مدفورد (۲۰۲۲)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، ایوانز و گرین (۲۰۱۹)، دیوز (۲۰۱۱)، میچل (۲۰۲۰)، اوتو (۲۰۱۸)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گروبر (۲۰۱۹)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)، لاو و براون (۲۰۱۶)، دافی و اسوارتز (۲۰۱۸)، پاسیکوسکا <sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، وایت (۲۰۱۲)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)، سیناتو <sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، نوام (۲۰۱۸)، سازمان غیرانتقاعی آزادی رسانه‌ها <sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، بنت و هنکم (۲۰۱۶) |
|                          |   |                           | مرگ و میر زودرس                  |  |
|                          |   |                           | خستگی مفرط                       |  |
|                          |   |                           | کمبود فعالیت‌های بدنی            |  |
|                          |   | مسائل ایمنی زنان          | سکته قلبی                        |  |
|                          |   |                           | سرطان                            |  |
|                          |   |                           | چاقی                             |  |
|                          |   |                           | بارداری‌های پرخطر                |  |
|                          | بُعد سلامت و امنیت روانی                            | مصرف مواد مضر             | بارداری‌های دیر هنگام            |  |
|                          |   |                           | زنان و کارهای پرخطر              |  |
|                          |   |                           | الکل                             |  |
|                          |   |                           | نوشیدنی قندی                     |  |
|                          |   | حوادث عمومی               | سیگار                            |  |
|                          |   |                           | حوادث (جانی و مالی) در میان مردم |  |
|                          |   |                           | حوادث فیزیکی ایمنی               |  |
|                          |   |                           | دشواری‌های عاطفی کار پشت صحنه    |  |
| بُعد سلامت و امنیت روانی | مسائل روانی شخصی                                    | خشونت جنسی                |                                  |  |
|                          |   | سطح بالای استرس           |                                  |  |
|                          |   | بهداشت و مشکلات سلامت روح |                                  |  |
|                          | مسائل روانی اجتماعی                                 | خشونت                     |                                  |  |
|                          |   | تهدید                     |                                  |  |
|                          |   | فشار                      |                                  |  |
|                          |   | کلیشه‌های جنسیتی          |                                  |  |
| مسائل کودکان             | ایمنی و سلامت روحی و جسمی کودکان در صنعت پورنوگرافی |                           |                                  |  |

1. Pasikowska
2. Sainato
3. Center for Media Freedom and Responsibility (CMFR)
4. Grieco

ادامه جدول ۲

| تم‌ها               | مقوله‌ها              | مفاهیم  | شاخص‌ها   | منابع   |
|---------------------|-----------------------|---|---|---|
| چالش‌های ماهیت شغل  | بُعد امنیت شغلی       | خود اشتغالی   | خوداشتغالی کاذب   | چارون و مورفی (۲۰۱۷)، دیوز (۲۰۱۱)، موهیت <sup>۱</sup>     |
|                     |                       | شغل نامطمئن   | خوداشتغالی وابسته   | (۲۰۱۹)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گروبر                 |
|                     |                       |   | اشغال نامطمئن   | (۲۰۱۹)، الفانت و دیوز (۲۰۱۲)، کارپنتر و لتیراچیا          |
|                     | شغل بی‌ثبات           | شغل نامطمئن   | آینده شغلی نامشخص   | (۲۰۱۶)، ایگلر و آذرپور (۲۰۲۰)، اشتون (۲۰۱۵)،              |
|                     |                       |   | نداشتن امنیت شغلی   | لیکاتا (۲۰۲۰)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، دافی و             |
|                     |                       | شغل بی‌ثبات   | بی‌ثباتی  | اسوارتز (۲۰۱۸)، لاکسونن و ویلی <sup>۲</sup> (۲۰۲۲)، بنت و |
|                     |                       |   | نبود برنامه مشخص  | هنکم (۲۰۱۶)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، وایت (۲۰۱۲)،         |
|                     | بُعد شرایط سخت زمانی  | زمان طولانی کاری  | ساعات بیکاری طولانی                                       | نوآم (۲۰۱۸)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)،                  |
|                     |                       |   | زمان‌های طولانی دور از خانه                               | سینانو (۲۰۲۰)، برناگاروالا (۲۰۲۰)، هزمونداگ و             |
|                     |                       |   | ساعات طولانی کار  | بیکر (۲۰۱۲)، دافی و اسوارتز (۲۰۱۸)، ایوانز و              |
| شغل غیردائمی        |                       | ساعات کاری نامنظم   | گرین (۲۰۱۹)، دیوز (۲۰۱۱)، میچل (۲۰۲۰)، گروه               |   |
|                     |                       | اشغال پاره‌وقت  | خدمات شغلی استار <sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، وایت (۲۰۱۲)،        |   |
|                     |                       | اشغال کوتاه‌مدت   | لیکاتا (۲۰۲۰)، ایگلر و آذرپور (۲۰۲۰)، چارون و             |   |
|                     |                       | اشغال موقت  | مورفی (۲۰۱۷)، پاسیکوسکا (۲۰۱۹)، موهیت                     |   |
| ساعات شیفیتی        |                       | محدودیت‌های زمانی سخت در انجام کار در رسانه (مثل بخش خبر) | اشغال موقت  | (۲۰۱۹)، گریکو (۲۰۲۰)، بنت و هنکم (۲۰۱۶)،                  |
|                     |                       |   | اشغال موقت  | کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، گروبر (۲۰۱۹)، مدفورد              |
|                     |                       |   | اشغال موقت  | (۲۰۲۲)، اشتون (۲۰۱۵)، مجمع جهانی اقتصاد                   |
| بُعد شرایط سخت شغلی | شغل غیرعادی           | اشغال غیرمعمول  | (۲۰۱۶)، الفانت و دیوز (۲۰۱۲)، کارپنتر و لتیراچیا          |   |
|                     |                       | کارهای غیرمعمول زنان                                      | ایگلر و آذرپور (۲۰۲۰)، اشتون (۲۰۱۵)، لیکاتا               |   |
|                     |                       | دشواری اندازه‌گیری بهره‌وری                               | (۲۰۲۰)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، دافی و                    |   |
|                     |                       | برون‌سپاری کار  | اسوارتز (۲۰۱۸)، لاکسونن و ویلی <sup>۲</sup> (۲۰۲۲)، بنت و |   |
|                     | شرایط کاری سخت        | ماهیت ناپایدار روابط کاری                                 | ماهیت ناپایدار روابط کاری                                 | هنکم (۲۰۱۶)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، سازمان               |
|                     |                       |   | محیط کاری با ریسک بالا                                    | جهانی کارگری (۲۰۱۴)، وایت (۲۰۱۲)، گروبر                   |
|                     |                       | شرایط کاری سخت  | آماده‌باش ۲۴ ساعته دوران بحران                            | (۲۰۱۹)، نوآم (۲۰۱۸)، تکراسا فارسی (۱۳۹۹)، دیوز            |
|                     |                       |   | برنامه‌های طاقت‌فرسا                                      | (۲۰۱۱)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، چارون و مورفی             |
|                     |                       |   | حجم کار سنگین   | (۲۰۱۷)، لاو و براون (۲۰۱۶)، گزارش‌های مالی                |
|                     |                       |   | ضعف امکانات در صنعت تلویزیون و سینما                      | جامع سالانه (۲۰۱۶)، اولها و آلا (۲۰۲۱)، ایوانز و          |
| اخراج‌های زیاد      | اخراج‌های گسترده جمعی | ضعف امکانات در صنعت تلویزیون و سینما                      | گرین (۲۰۱۹)، برناگاروالا (۲۰۲۰)، سازمان                   |   |
|                     |                       | اخراج‌های گسترده جمعی                                     | غیرانتقاعی آزادی رسانه‌ها (۲۰۱۰)، گریکو (۲۰۲۰)            |   |

1. Mohite  
 2. Laaksonen & Villi  
 3. Career Star Group  
 4. Laaksonen & Villi

## ادامه جدول ۲

| تم‌ها                   | مقوله‌ها             | مفاهیم  | شاخص‌ها   | منابع   |
|-------------------------|----------------------|---|---|---|
| چالش‌های اقتصادی        | نقاط ضعف مالی داخلی  | درآمد و حقوق پایین  | درآمدهای پایین  | ایگلر و آذریور (۲۰۲۰)، نوام (۲۰۱۸)، لاو و براون (۲۰۱۶)، لیکاتا (۲۰۲۰)، هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، دافی و اسوارتز (۲۰۱۸)، دیوز (۲۰۱۱)، لاکسونن و ویلی (۲۰۲۲)، بنت و هنکم (۲۰۱۶)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گروبر (۲۰۱۹)، وایت (۲۰۱۲)، اشتون (۲۰۱۵)، پاسکوسکا (۲۰۱۹)، سازمان غیرانتقاعی آزادی رسانه‌ها (۲۰۱۰)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)، گروه خدمات شغلی استار (۲۰۲۰)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)، دیوز (۲۰۱۵)، ایوانز و گرین (۲۰۱۹)، دیوز (۲۰۱۱)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)، مدفورد (۲۰۲۲)، اوتو (۲۰۱۸)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، میچل (۲۰۲۰)  |
|                         |                      |   | حقوق و دستمزد پایین   | حقوق و دستمزد پایین زنان  |
|                         |                      |   | کاهش درآمدهای تبلیغاتی  | درآمدهای غیرقابل پیش‌بینی سالانه  |
|                         |                      |   | کارآموزی‌های طولانی   | کارآموزی‌های طولانی   |
|                         |                      |   | نیروی کار رایگان  | نیروی کار رایگان  |
|                         | عدم رفاه مادی        | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن) | تامین حقوق بازنشستگان   | مسائل رفاهی   |
|                         |                      |   | مسائل رفاهی   | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن)   |
|                         |                      |   | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن) | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن)   |
|                         |                      |   | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن) | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن)   |
|                         |                      |   | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن) | تولیدات فراری (به دلیل گرانی هزینه و مالیاتی داخلی و ارزانی خارجی، تولیدات را به کشور دیگری منتقل کردن)   |
| نقاط ضعف مالی خارجی     | مسائل مالیاتی و دولت | کاهش بودجه عمومی مختص رسانه‌ها  | مسائل مالیاتی   |   |
|                         |                      | مسائل مالیاتی   | عدم حمایت دولت  |   |
|                         |                      | عدم حمایت دولت  | ضعف مالی اتحادیه‌ها   |   |
|                         |                      | ضعف مالی اتحادیه‌ها   | فشارهای مالی و اقتصادی  |   |
|                         |                      | فشارهای مالی و اقتصادی  | فشارهای مالی و اقتصادی  |   |
|                         |                      | فشارهای مالی و اقتصادی  | فشارهای مالی و اقتصادی  |   |
| چالش‌های فرهنگی اجتماعی | مسائل مالکیت         | اتحادیه‌ها  | نابرابری‌های قدرت   | سالامون <sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، اشتون (۲۰۱۵)، لاو و براون (۲۰۱۶)، وایت (۲۰۱۲)، نوام (۲۰۱۸)، دیوز (۲۰۱۱)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، گروبر (۲۰۱۹)، گریکو (۲۰۲۰)، مدفورد (۲۰۲۲)، لیکاتا (۲۰۲۰)، پاسیکوسکا (۲۰۱۹)، سازمان غیرانتقاعی آزادی رسانه‌ها (۲۰۱۰)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)، نوام (۲۰۱۸)، دیوز (۲۰۱۵)، ایمن (۱۳۹۹)، وایت (۲۰۱۲)، گریکو (۲۰۲۰)، مدفورد (۲۰۲۲)، سازمان غیرانتقاعی آزادی رسانه‌ها (۲۰۱۰)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)، نوام (۲۰۱۸)، دیوز (۲۰۱۵)، ایمن (۱۳۹۹)، وایت (۲۰۱۲) |
|                         |                      |   | مسائل مالکیت  | مسائل قانونی دولت   |
|                         |                      |   | مسائل مالکیت  | مسائل حقوقی   |
|                         | بُعد قانونی          | مسائل قانونی دولت   | اتحادیه‌ها  | ضعف قانونی اتحادیه‌ها   |
|                         |                      |   | ضعف قانونی اتحادیه‌ها   | فقدان حمایت‌های قانونی  |
|                         |                      |   | فقدان حمایت‌های قانونی  | مقررات دولتی دست و پاگیر  |
|                         |                      |   | مقررات دولتی دست و پاگیر  | مسائل حقوقی   |

ادامه جدول ۲

| تم‌ها                   | مقوله‌ها  | مفاهیم                    | شاخص‌ها   | منابع  |
|-------------------------|-----------|---------------------------|---|--|
| چالش‌های فرهنگی اجتماعی | بعد هویتی | محوریت جمعی هویت          | هویت شغلی - حرفه‌ای   | لاو و براون (۲۰۱۶)، دیوز (۲۰۱۱)، دیوز (۲۰۱۰)، وایت (۲۰۱۲)، ایمنسا (۱۳۹۹)، گزارش‌های مالی جامع سالانه (۲۰۱۶)، هزمنداگ و بیکر (۲۰۱۲)، دافی و اسوارتز (۲۰۱۸)، لاکسون و ویلی (۲۰۲۲)، مدفورد (۲۰۲۲)، ایوانز و گرین (۲۰۱۹)، چارون و مورفی (۲۰۱۷)، گریکو (۲۰۱۸)، گریکو (۲۰۲۰)، نوآوم (۲۰۱۸)، موهیت (۲۰۱۹)، سازمان جهانی کارگری (۲۰۱۴)، اشتون (۲۰۱۵)، الفانت و دیوز (۲۰۱۲)، کاستلو و اولیور (۲۰۱۸)، ریشا و سیگرت <sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، پاسیکوسکا (۲۰۱۹)، ایگلر و آدرپور (۲۰۲۰)، هاشمی، پورامین‌زاد (۱۳۹۰)، کارپنتر و لتپراچیا (۲۰۱۶)، میچل (۲۰۲۰)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)، فضلی‌زاده، ساعی و پورحسین (۱۳۹۶)، گروبر (۲۰۱۹) |
|                         |           |                           | کارکنان نامرئی پشت برندهای رسانه  |  |
|                         |           | مسائل تنوع فرهنگی         | کارکنان مهاجر و سختی تضمین شغل تخصصی                                    |  |
|                         |           |                           | خشونت نژادی   |  |
|                         |           |                           | خشونت قومیتی  |  |
|                         |           | محوریت فردی هویت          | مسئولیت فردی در صنایع خلاق  |  |
|                         |           |                           | فشار برای افشای منابع و مواد محرمانه تمرکز بر تولیدات فرد به جای مجموعه |  |
|                         |           | فرسودگی شغلی              | فرسودگی شغلی برای کارکنان سابق  |  |
|                         |           | تناقض نظری و عملی         | شغل رسانه علیه علم رسانه  |  |
|                         |           |                           | تضاد بین خدمات عمومی و پخش تجاری  |  |
|                         |           | مخاطب مقابل کارکنان رسانه | ماهیت غیررسمی   |  |
|                         |           |                           | انتقال قدرت به سمت مخاطب  |  |
|                         |           | زندگی شخصی                | هم‌پوشانی نادرست کار و زندگی  |  |
|                         |           |                           | لابی و شبکه ارتباطات شخصی و روابط کاری نامتعارف                         |  |
|                         |           |                           | تعادل ضعیف کار و زندگی  |  |
|                         |           | بعد آموزش و یادگیری       | یادگیری و آموزش مستمر   | نبود آموزش معین برای نیروی کار   |
|                         |           |                           | عدم آموزش   | دانش، آموزش و یادگیری مستمر  |



## ادامه جدول ۲

| تم‌ها              | مقوله‌ها                      | مفاهیم          | شاخص‌ها  | منابع   |
|--------------------|-------------------------------|-----------------|--|---|
| چالش‌های استراتژیک | ابعاد استراتژیک داخلی و خارجی | دشواری انطباق   | سختی انطباق با شرایط دائمی در حال تغییر<br>متاثر از فناوری، اینترنت و دیجیتالی شدن | مونزونسیلو، بیلباتو و ده‌هارو <sup>۱</sup> (۲۰۱۶)،<br>والکر (۲۰۲۱)، سالامون (۲۰۲۰)، چارون<br>و مورفی (۲۰۱۷)، لیکاتا (۲۰۲۰)، اوتو<br>(۲۰۱۸)، وایت (۲۰۱۲)، گروبر (۲۰۱۹)،<br>هزمونداگ و بیکر (۲۰۱۲)، بنت و هنکم<br>(۲۰۱۶)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)،<br>کوزتریچ و زیگ (۲۰۲۰)، لاو و براون<br>(۲۰۱۶)، دیوز (۲۰۱۱)، لاکسونن و ویلی<br>(۲۰۲۲)، ایمن (۱۳۹۹)، سازمان جهانی<br>کارگری (۲۰۱۴)، کاستلو و اولیور<br>(۲۰۱۸)، دافی و اسوارتز (۲۰۱۸)، نوآم<br>(۲۰۱۸)، موهیت (۲۰۱۹)، دیوز (۲۰۱۵)،<br>پاسیکوسکا (۲۰۱۹)، ایوانز و گرین<br>(۲۰۱۹)، اشتون (۲۰۱۵). |
|                    |                               |                 | رقابت شدید   |   |
|                    |                               |                 | عرضه کم شغلی   |   |
|                    |                               | مسائل استراتژیک | تقاضای بالای شغلی  |   |

برای مشخص شدن میزان تأکید نویسندگان، مقاله‌ها و گزارش‌های بررسی شده در زمینه ابعاد سختی کار در صنعت رسانه، در جدول ۳ و شکل ۴ فراوانی مربوط به هر مفهوم استخراج شده در منابع، به ترتیب ارائه شده است.

در تعداد شاخص‌ها، «بُعد هویتی» بیشترین میزان را در چالش‌های و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه را دارد، اما مفهوم «اشتغال غیرمعمول» مردان و زنان در غیرعادی بودن شغل رسانه که بیشتر منابع به آن اشاره کرده‌اند، برجسته است. اشتغال غیرمعمول<sup>۲</sup> در مفهوم مقابل اشتغال منظم<sup>۳</sup> قرار می‌گیرد. اشتغال منظم سه ویژگی اصلی دارد: تمام‌وقت است، تعریف شده و مشخص است، روابط کاری و وابستگی شغلی آن به نهاد و سازمان مربوطه مشخص است. کارهایی که این سه ویژگی را ندارد، جز مشاغل غیرمعمول محسوب می‌شود.

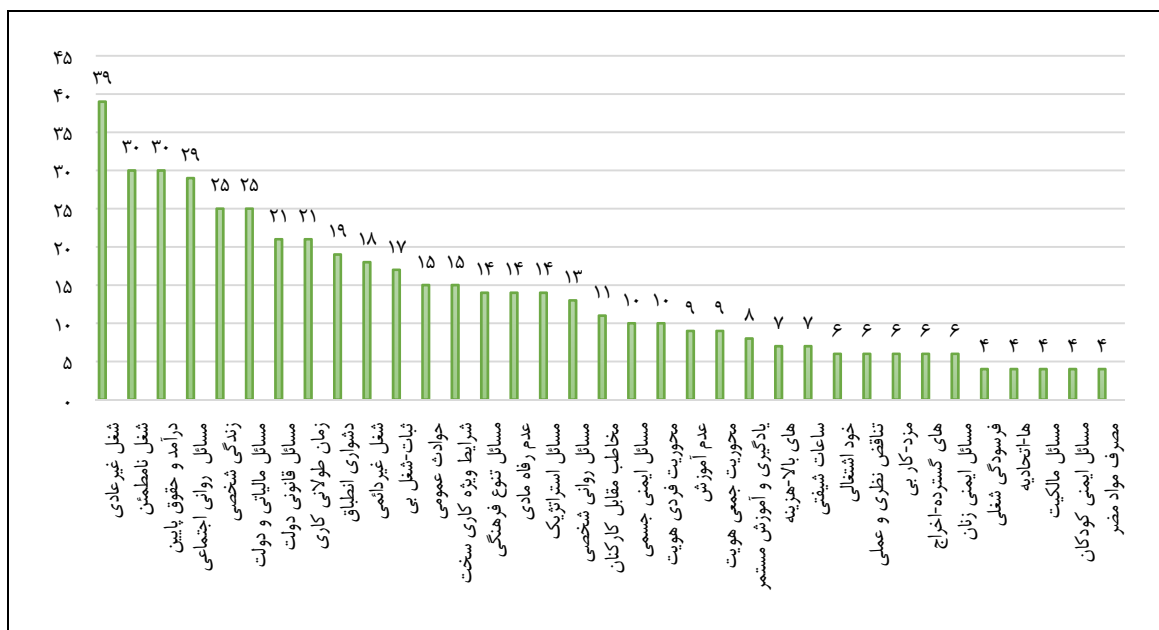
اصطلاح «غیرمعمول» عموماً فقط انحراف از هنجار استاندارد استخدام را نشان می‌دهد و به جزئیات دیگر این نوع مشاغل اشاره‌ای ندارد (چارون و مورفی، ۲۰۱۷: ۱۴). شاخص‌های استخراج شده از منابع که مفهوم شغل غیرعادی را تقویت کرده و در گفتمان آن قرار دارند، «اشتغال غیرمعمول»، «کارهای غیرمعمول زنان»، «دشواری اندازه‌گیری بهره‌وری»، «برون‌سپاری کار» و «ماهیت ناپایدار روابط کاری» هستند.

1. Monzoncillo, Bilbao & DeHaro  
2. Atypical work  
3. Regular employment

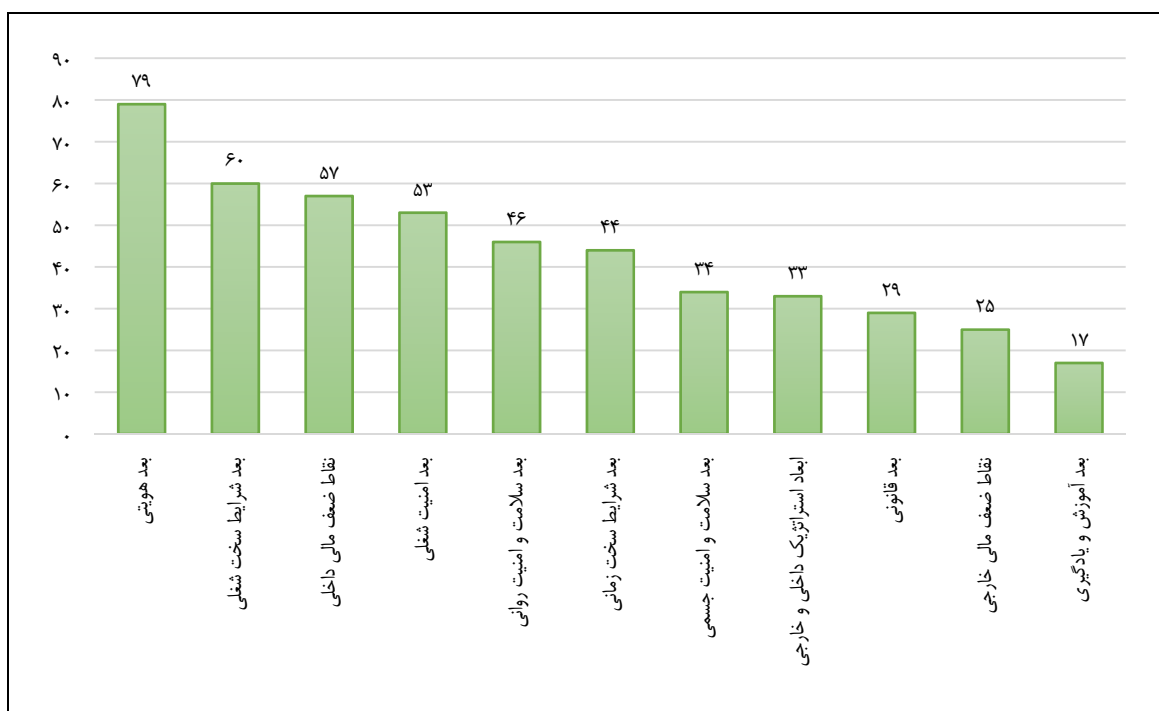
جدول ۳. فراوانی مفاهیم استخراج شده در منابع بررسی شده

| مفاهیم               | فراوانی | مفاهیم                | فراوانی |
|----------------------|---------|-----------------------|---------|
| شغل غیرعادی          | ۳۹      | مسائل ایمنی جسمی      | ۱۰      |
| شغل نامطمئن          | ۳۰      | محوریت فردی هویت      | ۱۰      |
| درآمد و حقوق پایین   | ۳۰      | عدم آموزش             | ۹       |
| مسائل روانی اجتماعی  | ۲۹      | محوریت جمعی هویت      | ۹       |
| زندگی شخصی           | ۲۵      | یادگیری و آموزش مستمر | ۸       |
| مسائل مالیاتی و دولت | ۲۵      | هزینه‌های بالا        | ۷       |
| مسائل قانونی دولت    | ۲۱      | ساعات شیفتی           | ۷       |
| زمان طولانی کاری     | ۱۹      | خود اشتغالی           | ۶       |
| دشواری انطباق        | ۱۹      | تناقض نظری و عملی     | ۶       |
| شغل غیردائمی         | ۱۸      | کار بی‌مزد            | ۶       |
| شغل بی‌ثبات          | ۱۷      | اخراج‌های گسترده      | ۶       |
| حوادث عمومی          | ۱۵      | مسائل ایمنی زنان      | ۶       |
| شرایط ویژه کاری سخت  | ۱۵      | فرسودگی شغلی          | ۴       |
| مسائل تنوع فرهنگی    | ۱۴      | اتحادیه‌ها            | ۴       |
| عدم رفاه مادی        | ۱۴      | مسائل مالکیت          | ۴       |
| مسائل استراتژیک      | ۱۴      | مسائل ایمنی کودکان    | ۴       |
| مسائل روانی شخصی     | ۱۳      | مصرف مواد مضر         | ۳       |
| مخاطب مقابل کارکنان  | ۱۱      |                       |         |

مفهوم «غیرعادی بودن شغل» بیشترین میزان فراوانی در منابع و «مصرف مواد مضر» کمترین میزان فراوانی را دارد. شغل غیرعادی جز چالش‌های «ماهیتی مشاغل رسانه» و مصرف مواد مضر جز چالش‌های «سلامت و بهداشت» در صنعت رسانه است. «مصرف مواد مخدر»، «مسائل ایمنی کودکان»، «مسائل مالکیت»، «اتحادیه‌ها» و «فرسودگی شغلی» مفاهیمی چالشی هستند که کمترین میزان توجه محققان را داشته‌اند و پس از «شغل غیرعادی»، شاخص‌هایی مثل «شغل نامطمئن»، «درآمد و حقوق پایین»، «مسائل روانی اجتماعی» و «زندگی شخصی» بیشترین میزان اهمیت و برجسته‌سازی را در تحقیقات داشته‌اند.



شکل ۴. نمودار فراوانی منابع داخلی و خارجی در حوزه شاخص‌های سختی کار در صنعت رسانه



شکل ۵. نمودار فراوانی منابع داخلی و خارجی در ابعاد سختی کار در صنعت رسانه

همان طور که در شکل ۵ مشاهده می‌شود و بر اساس گستردگی شاخص‌های بُعد هویتی، این بُعد بیشترین میزان فراوانی را در تحقیقات داشته است و بُعد آموزش و یادگیری، کمترین میزان فراوانی را به خود اختصاص داده است. در

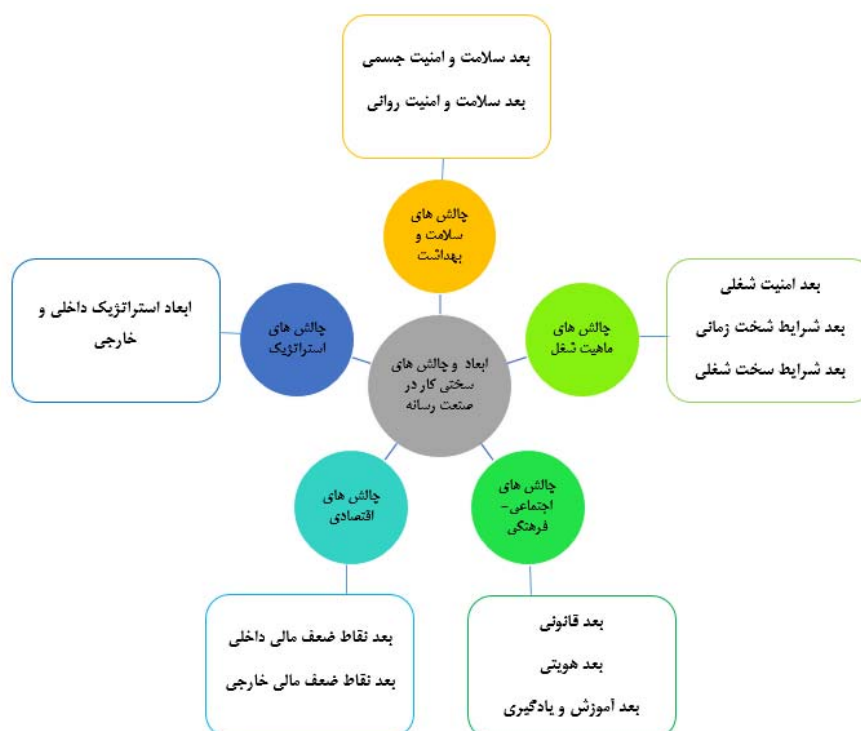
بررسی مفاهیم، کمترین میزان به مصرف مواد مخدر رسید؛ اما از آنجایی که در کدگذاری باز، شاخص‌هایی مثل مصرف سیگار، چاقی، سکنه و غیره در بُعد سلامت فیزیکی قرار گرفته است و تعداد بیشتری شاخص در این بُعد نسبت به بُعد آموزش و یادگیری وجود دارد، در دسته‌بندی ترکیبی ابعاد - شاخص و مفاهیم، کمترین میزان اشاره و توجه محققان به مسئله یادگیری است.

### گام ششم. کنترل کیفیت کدهای استخراج شده

این پژوهش بر مبنای روایی نظریه‌ای انجام شد. برای رسیدن به این روایی، از راه‌کارهای مطالعه میدانی گسترده، تکثرگرایی نظری و کاربرد نظر متخصصان استفاده شد. برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک متخصص استفاده شد. برای ارزیابی میزان توافق بین پژوهشگر با متخصص از شاخص کاپای کوهن استفاده شد که مقدار آن، ۰/۶۴۳ به دست آمد و توافق مطلوب بین پژوهشگر و متخصص را نشان می‌دهد. شاخص‌های استخراج شده از نظر کیفیت توسط پژوهشگر، به اصلاحات جزئی و مدل نهایی رسید. در گام هفتم روش فراترکیب، یافته‌ها ارائه می‌شود.

### گام هفتم. جمع‌بندی نهایی و ارائه یافته‌ها

در این پژوهش با رویکرد فراترکیب، داده‌ها جمع‌آوری شده و پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش، منابع مختلف مربوط به چالش‌ها و ابعاد سختی کار در رسانه، بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ بررسی و ۱۶۳ منبع شناسایی شد.



شکل ۶. فراترکیب چالش‌ها و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه

با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، کیفیت منابع ارزیابی و ۴۵ منبع برای بررسی انتخاب شد. پس از استخراج ۹۳ شاخص، در نهایت ۳۵ مفهوم، ۱۱ مقوله و ۵ تم اصلی استخراج و مفهوم‌سازی شد. ۵ تم اصلی عبارت‌اند از: «چالش‌های سلامت و بهداشت»، «چالش‌های ماهیت شغل»، «چالش‌های اقتصادی»، «چالش‌های فرهنگی - اجتماعی» و «چالش‌های استراتژیک». شکل ۶ تم‌ها، مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده نهایی از منابع را نشان می‌دهد. با توجه به فراوانی موجود هر چالش در منابعی که در تأیید نهایی تحلیل و ارزیابی شدند، پنج چالش استخراج شده پژوهش، برچسب‌گذاری شدند (شکل ۵).

**۱. چالش‌های ماهیت شغل.** در ابعاد و سختی کار در صنعت رسانه، چالش‌های ماهیت شغل، بیشترین تأکید نویسندگان و فراوانی را به خود اختصاص داده است. «خوداشتغالی»، «شغل نامطمئن»، «شغل بی‌ثبات»، «زمان طولانی کاری»، «شغل غیردائمی»، «ساعات شیفتی»، «شغل غیرعادی»، «شرایط ویژه کاری سخت» و «اخراج‌های گسترده» مفاهیم استخراج شده در ماهیت شغل هستند. تحقیقات نشان داده است که کارکنان رسانه، به دلیل چالش ماهیتی شغل خود، مشکلات سلامت روان بیشتری را نسبت به عموم مردم و شاغلان در صنایع دیگر تجربه می‌کنند (مدفورد، ۲۰۲۲). «بُعد شرایط سخت شغلی» در چالش ماهیتی شغل، بیشترین میزان فراوانی را دارد. شرایط سخت شغلی در صنعت رسانه به مواردی مربوط می‌شود که عموماً صنایع دیگر با آن مواجه نیستند؛ برای مثال یکی از شاخص‌های سختی کار در صنعت رسانه در بُعد شرایط سخت شغلی، دشواری اندازه‌گیری بهره‌وری است (نوآم، ۲۰۱۸). علت دشواری اندازه‌گیری میزان بهره‌وری در صنعت رسانه تا حد زیادی به دلیل ماهیت، ناملموس بودن کار و محیط کاری پُریسک و همچنین روابط کاری ناپایدار است (نوآم، ۲۰۱۸).

**۲. چالش‌های فرهنگی - اجتماعی.** این چالش‌ها ۱۲ مفهوم را در برمی‌گیرد که عبارت‌اند از: «مسائل مالکیت»، «اتحادیه‌ها»، «مسائل قانونی دولت»، «محموریت جمعی هویت»، «مسائل تنوع فرهنگی»، «محموریت فردی هویت»، «فرسودگی شغلی»، «تناقض نظری و عملی»، «مخاطب مقابل کارکنان رسانه»، «زندگی شخصی»، «یادگیری و آموزش مستمر» و «عدم آموزش» می‌شود. «بُعد هویتی» در چالش‌های فرهنگی - اجتماعی مشاغل رسانه، بیشترین میزان فراوانی را دارد. یکی از شاخص‌های تأکید شده در این بُعد، «لابی و شبکه ارتباطات شخصی» است (ایگلر و آذرپور، ۲۰۲۰). شبکه و ارتباطات شخصی برای پیشرفت شغلی و استخدام در صنایع رسانه بسیار مهم است (گاندینی، ۲۰۱۴؛ منگر، ۲۰۰۶). این مسئله کاملاً با بی‌ثباتی شغل کارکنان رسانه در ابعاد مختلفی مثل دسترسی به مزایای تأمین اجتماعی، بیمه سلامت، بازنشستگی و مرخصی زایمان و غیره تشدید می‌شود (چارون و مورفی، ۲۰۱۷: ۹).

**۳. چالش‌های اقتصادی.** در تمام صنایع و مشاغل، چالش‌های اقتصادی از چالش‌های بسیار مهم موجود در مشاغل است؛ اما جنس این چالش‌ها با توجه به ماهیت متفاوت کار رسانه‌ای در صنعت رسانه کمی متفاوت است. «درآمد و حقوق پایین»، «کار بی‌مزد»، «عدم رفاه مادی»، «هزینه‌های هنگفت» و «مسائل مالیاتی و دولتی» مفاهیم استخراج شده چالش‌های اقتصادی هستند. «درآمد و حقوق کم» بیشترین فراوانی را در چالش اقتصادی کار رسانه‌ای به خود

اختصاص داده است. این مسئله از ماهیت شغلی رسانه، مشاغل پاره‌وقت، بی‌ثبات و با امنیت شغلی پایین نشئت گرفته است و از طرفی، نیروی کار روبه‌رشد در صنعت رسانه با فرصت‌های شغلی کمی مواجه است (اشتون، ۲۰۱۵: ۲۷۸). تعداد متخصصان فرهنگی و هنرمندان، به‌طور پیوسته در حال افزایش است، در حالی که شرایط استخدام آن‌ها بیش از پیش ناپایدار می‌شود. این وضعیت به سایر بخش‌ها سرایت می‌کند و باید هم از نظر تأمین اجتماعی و مزایا و هم از جنبه‌های درآمدی و مالیاتی در کانون توجه قرار گیرد (پاسیکوسکا، ۲۰۱۹: ۱).

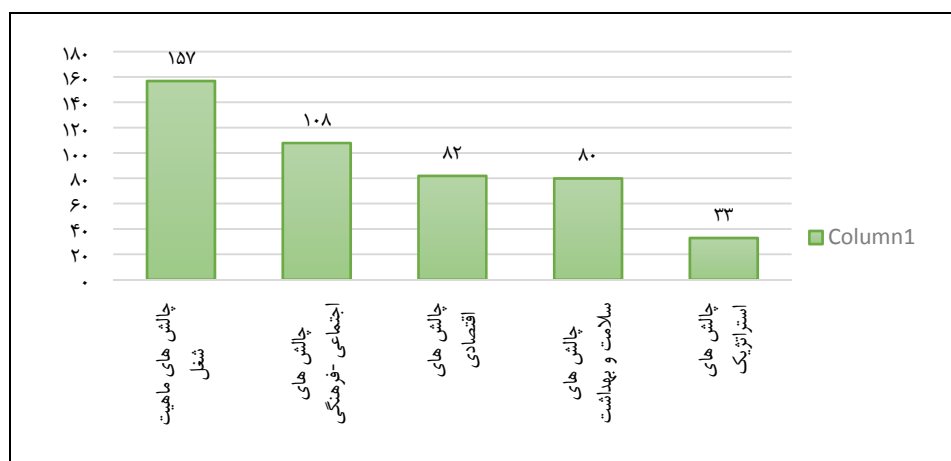
**۴. چالش‌های سلامت و بهداشت.** چالش‌های سلامت و بهداشت در دو بُعد روانی و جسمی در منابع نهایی شناسایی شدند. «مسائل ایمنی جسمی»، «مسائل ایمنی زنان»، «مصرف مواد مضر»، «حوادث عمومی»، «مسائل روانی شخصی»، «مسائل روانی اجتماعی» و «مسائل کودکان» مفاهیم استخراج شده در چالش‌های سلامت و بهداشت هستند که در این بین «مسائل روانی اجتماعی» بیشترین فراوانی را در منابع داشتند. در کنفرانس سالانه‌ای که درباره حقوق اساسی برگزار می‌شود، در سال ۲۰۱۶ به این تهدیدها به‌طور منسجم‌تر اشاره شده است. طبق گزارش‌های جمع‌آوری شده از آژانس حقوق اساسی اتحادیه، روزنامه‌نگاران و سایر بازیگران رسانه‌ای در اتحادیه اروپا، بین ۱ ژانویه ۲۰۱۴ تا ۱ سپتامبر ۲۰۱۶ با تعدادی از انواع حمله‌ها، تهدیدها و فشارها از سوی بازیگران دولتی و غیردولتی مواجه شدند. خشونت، حوادث در زمینه مجامع عمومی، ادعای دخالت بازیگران سیاسی، فشار برای افشای منابع و مواد محرمانه، مداخله از طریق سرویس‌های امنیتی و اطلاعاتی و همچنین فشارهای مالی و اقتصادی از جمله شاخص‌هایی است که به بُعد مسائل روانی اجتماعی منجر می‌شود (گزارش دومین کنفرانس سالانه حقوق اساسی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۱۱).

**۵. چالش‌های استراتژیک.** «دشواری انطباق» و «مسائل استراتژیک» مفاهیم استخراج شده از منابع در حوزه چالش‌های استراتژیک سختی کار در صنعت رسانه هستند. «سختی انطباق با شرایط دائم در حال تغییر متأثر از فناوری، اینترنت و دیجیتالی شدن»، بیشترین میزان فراوانی را در این چالش‌های استراتژیک دارد. هر سازمان رسانه‌ای، به‌طبع کارکنانی دارد که از لحاظ فنی بسیار باتجربه است؛ اما ممکن است این کارکنان با چالش‌های انطباق فناوری مواجه شوند و در نهایت هزینه‌های بیشتری برای حفظ آن‌ها لازم است (کاستلو و اولیور، ۲۰۱۸: ۹۷). دیجیتالی شدن روی مقررات، منابع مالی، مدل‌های تجاری، سطوح اشتغال و شیوه‌های کاری تأثیر می‌گذارد. اشتغال در بخش‌های فرهنگ و رسانه، به‌دلیل ماهیت محدود کار، همیشه با ناامنی همراه است؛ اما این ناامنی، از دهه ۱۹۹۰ با دیجیتالی شدن و شیوه‌های جدید کسب‌وکار افزایش یافته است (گروبر، ۲۰۱۸: ۷).

## بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه کیفی درباره شناخت چالش‌ها و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه بود. با بررسی ۱۶۳ منبع مرتبط با موضوع پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱، در نهایت ۴۵ منبع اصلی انتخاب شد و با مطالعه و تحلیل آن‌ها، ۹۵ شاخص، ۳۵ مفهوم، ۱۱ بُعد و ۵ تم اصلی سختی کار در صنایع رسانه‌ای استخراج شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که شاخص‌های

موجود سختی کار در صنایع رسانه‌ای، ذیل ۵ چالش بزرگ «سلامت و بهداشت»، «ماهیت شغل»، «چالش‌های استراتژیک»، «چالش‌های اجتماعی - فرهنگی» و «چالش‌های اقتصادی» تعریف می‌شود. شکل ۷ نمودار فراوانی منابع بررسی شده در پنج تم اصلی چالش‌های سختی کار در صنعت رسانه را نشان می‌دهد.



شکل ۷. نمودار فراوانی منابع داخلی و خارجی در چالش‌های سختی کار در صنعت رسانه

چالش‌های «ماهیت شغل» با فراوانی ۱۵۷، بیشترین توجه و تمرکز محققان پژوهش‌های تولیدشده در حوزه چالش‌های سختی کار در صنعت رسانه را به خود اختصاص داده است. در واقع ابعاد «امنیت شغلی»، «شرایط سخت زمانی» و «شرایط سخت شغلی» از جمله چالش‌های مهم و برجسته کار در صنایع رسانه‌ای است. شاخص‌هایی مثل «ساعات بیکاری طولانی»، «زمان‌های طولانی دور از خانه»، «ساعات کاری نامنظم»، «اشتغال پاره‌وقت»، «دشواری اندازه‌گیری بهره‌وری» و «ماهیت ناپایدار روابط کاری» که جزء مسائل مهم کار در صنعتی رسانه‌اند، در منابع مختلف بررسی و تحلیل شد.

همان‌طور که در ابتدای پژوهش اشاره شد، جنس و ماهیت کار در رسانه و صنایع رسانه‌ای و اهمیت کلیدی منابع انسانی در آن، چالش‌های سختی کار در این صنعت را با صنایع دیگر متفاوت می‌کند. مسائل فردی، روحی، ویژگی‌های فردی برای کار در صنایع خلاق و صنعت رسانه (مثل خلاقیت، به‌روز بودن، یادگیری مستمر)، مسائل مهمی‌اند که در دیگر صنایع، به تبع اهمیت اولیه بُعد دیگری از سازمان‌ها (مثل ساختار، برنامه‌ریزی، کنترل و غیره) وزن کمتری دارند.

این تحقیق به مدیران در صنایع رسانه‌ای کمک می‌کند که با نگاهی جامع و کلی به چالش‌های سختی کار برای کارکنان رسانه‌ای همچون خبرنگاران، نویسندگان، فیلم‌سازان، بازیگران، موسیقی‌دانان، کارکنان زن، کارکنان مهاجر، کودکان فعال در عرصه رسانه و غیره بتوانند، برنامه‌ریزی منعطفی برای سرمایه انسانی خود در مدیریت منابع انسانی داشته باشند تا با دستیابی به بیشترین میزان بهره‌وری، نقاط ضعف درونی خود را برطرف و کنترل کنند. در واقع، شناسایی و شناخت دقیق مسائل و چالش‌های کار در رسانه، مرحله اول و مهمی برای حل بحران و مسئله منابع انسانی در ساختار صنایع رسانه‌ای است.

### پیشنهادها

- به نظر می‌رسد شاخص‌هایی مثل مسائل مالکیت یا اخراج‌های گسترده که کمترین میزان توجه محققان را به خود اختصاص داده‌اند، عامل اثرگذاری باشد بر شاخص‌هایی همچون غیرعادی بودن شغل و مسائل هویتی شغل؛ بنابراین نیاز است که نسبت این شاخص‌ها با هم و میزان اثرگذاری و ارتباط آن‌ها با هم در تحقیقات بعدی مطالعه و بررسی شود.
- طبق یافته‌های این پژوهش، بُعد «آموزش و یادگیری»، کمترین میزان توجه را در منابع مرتبط با چالش‌های سختی کار در رسانه داشت؛ در حالی که به نظر می‌رسد با توجه به سرعت پیشرفت تکنولوژی در عرصه صنایع خلاق و صنایع رسانه‌ای، «آموزش و یادگیری» چالش جدی و مهمی باشد؛ چرا که بی‌توجهی به آن، ممکن است مشکلاتی را با خود همراه کند. مشکلاتی از قبیل: اخراج، ناکارایی، فرسودگی شغلی و کارهای غیرحرفه‌ای و کوتاه‌مدت در صنعت رسانه. تمام این شاخص‌ها در صنایع رسانه‌ای آسیبی جدی به سرمایه انسانی به‌شمار می‌رود. پیشنهاد می‌شود، این بُعد از چالش‌های سختی کار در کشورهای مختلف تحقیق و تحلیل شود و برای تقویت آن در صنایع رسانه‌ای، طرح یا الگو مدنظر قرار گیرد.
- یکی از سؤالاتی که پس از شناسایی چالش‌های سختی کار در صنایع رسانه‌ای در این پژوهش مطرح شد، این بود که «راهبردهای کم‌شدن اثر چالش‌های موجود و ابعاد سختی کار در صنعت رسانه برای دستیابی به کارایی و بهره‌وری بیشتر چیست؟» پاسخ این سؤال می‌تواند موضوعی باشد برای شروع پژوهش‌های بعدی.
- یکی دیگر از مسائل برآمده از نتایج این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر هر یک از چالش‌های استخراج شده در این تحقیق است. برای مثال، عوامل مؤثر بر کاهش چالش‌های ماهیت شغل در صنعت رسانه چیست؟ این موضوع را می‌توان برای هر ۵ تم اصلی استخراج شده در این پژوهش تحقیق و بررسی کرد.
- مسئله برآمده دیگر از نتایج این پژوهش در حوزه مدیریت منابع انسانی بود. اینکه مدیریت منابع انسانی سازمان‌های رسانه‌ای چگونه و با چه ابزاری می‌توانند در کاهش چالش‌های سختی کارکنان رسانه مؤثر باشند؟ این موضوع را نیز می‌توان در پژوهش‌های بعدی بررسی کرد.
- در کشورهای مختلف، اتحادیه‌های صنایع رسانه‌ای در کمیت و کیفیت، عملکرد بهتری از کشور ما داشته‌اند؛ اما در مجموع، مسئله اتحادیه‌های کارکنان رسانه در کل جهان، چالشی جدی به‌شمار می‌رود. بررسی و تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌های اتحادیه‌های صنایع رسانه‌ای داخلی و خارجی، در این حوزه موضوعی مهم برای بررسی است.

### محدودیت‌ها

در دسترس نبودن کامل و جامع تمام منابع مرتبط با موضوع، در بازه ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲، یکی از محدودیت‌های این پژوهش بود. پژوهش حاضر با بررسی اولیه بیش از ۱۵۰ منبع، توانست به نتایج شایان توجهی برسد؛ اما همیشه برای پژوهشگر، وضعیت مطلوب موقعیتی است که به تمام منابعی که برای بررسی نیاز دارد، دسترسی جامع و کامل داشته باشد.



## منابع

- ایمنا (۱۳۹۹). حد و حدود فعالیت خبرنگاران در شبکه‌های اجتماعی. ۱۳ اردیبهشت. دسترسی در آدرس:  
<https://www.imna.ir/news/421631>
- باغ‌میرانی، مصطفی؛ اسماعیلی گیوی، محمدرضا؛ حسن‌زاده، محمد و نوروزی، علیرضا (۱۳۹۶). طراحی مدل مسئله‌یابی پژوهش با استفاده از روش فراترکیب. تحقیقات کتابدار و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۲(۲)، ۱۰۹-۱۳۰.
- تکرارسا (۱۳۹۹). بررسی راه‌کارهای منابع انسانی دیجی‌کالا در زمان رشد سریع. ۲۳ اسفند. دسترسی در آدرس:  
<https://www.digikala.com/mag/digikala-hr-solutions-for-fast-growth-companies>
- ریاضی، محسن (۱۳۹۷). تأثیر اجرای بازنگری مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۱(۱۴)، ۱۵-۴۲.
- صالح‌نژاد، سیدعبدالله؛ درویش، حسن؛ احمدی، علی‌اکبر و فروزنده، لطف‌الله (۱۳۹۶). فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۲(۳۲)، ۷۵-۱۰۰.
- عابدی جعفری، علی و امیری، مجتبی (۱۳۹۸). فراترکیب، روشی برای سنتز مطالعات کیفی. روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۵(۹۹)، ۷۳-۸۷.
- فضلی‌زاده، اسماعیل؛ ساعی، محمدحسین و پورحسین، رضا (۱۳۹۶). ارائه راه‌کارهای مدیریت منابع انسانی در حوزه به‌کارگیری مجریان در صدا و سیما. رسانه‌های دیداری و شنیداری، ۳(۱۱)، ۹۰-۱۱۹.
- فلاح، محمدرضا (۱۳۹۸). ارائه مدل پارادایمی مفهوم‌سازی کسب‌وکارهای فراگیر اجتماعی با رویکرد فراترکیب. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۷۲(۷۲)، ۱۰۱-۱۲۰.
- قاسمی، یارمحمد و هاشمی، علی (۱۳۹۸). انجام پژوهش به روش تحلیل تماتیک: راهنمای عملی و گام به گام برای یادگیری و آموزش. فصلنامه فرهنگ ایلام، ۲۰(۶۴)، ۷-۳۳.
- لبافی، سمیه (۱۳۹۸). شناسایی حوزه‌های موضوعی پژوهش‌های سیاست‌گذاری رادیو - تلویزیون؛ رویکرد فراترکیب. فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، ۴(۲۶)، ۲۷-۶۰.
- مانیان، امیر و رونقی، محمدحسین (۱۳۹۴). ارائه چارچوب جامع پیاده‌سازی بازاریابی اینترنتی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت بازرگانی، ۷(۴)، ۹۰۱-۹۲۰.
- مبینی دهکردی، علی و کشتکار هرانکی، مهران (۱۳۹۵). فراترکیب مدل‌های نوآوری اجتماعی. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷(۲۶)، ۱۰۱-۱۳۸.
- مدرسی سربزدی، سیده جمیله؛ عباس‌پور، عباس؛ سخدری، کمال و غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۹۹). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر دانشگاه کارآفرین (با رویکرد فراترکیب). مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۳)، ۴۲۵-۴۵۶.
- هاشمی، سیدحامد و پورامین‌زاد، سعیده (۱۳۹۰). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راه‌کاری برای رفع آن. فصلنامه کار و جامعه، ۱۳۶(۱)، ۴-۲۱.

## References

- Abedi Jafari, A. & Amiri, A. (2019). Meta-synthesis, a method for synthesizing qualitative studies. *Humanities Methodology*, 25(99), 73-87. (in Persian)
- Álvarez-Monzoncillo, J. M., Suárez-Bilbao, F. & De-Haro, G. (2016). Challenges and considerations of the new labor market in the media industry. *Profesional de la información*, 25(2), 262-271.
- Ashton, D. (2015). Making media workers: contesting film and television industry career pathways. *Television & New Media*, 16(3), 275-294.
- Baghmirani, M., Esmaili Givi, M.R., Hassanzadeh, M. & Nowrozi, A. (2016). Designing a research problem-solving model using the hybrid method. *Academic librarian and information research*, 52(2), 109-130. (in Persian)
- Barnagarwala, T. (2020, September, 4). *Resolve issues faced by TV & film industry within 3 months*. The Indian Express.
- Bergdah, E. (2019). Is meta-synthesis turning rich descriptions into thin reductions? A criticism of meta-aggregation as a form of qualitative synthesis. *Nursing Inquiry*, 26, 1-8.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Career Star Group. (2020, 5 February). *The role of HR in the media industry*. Available in: <https://careerstargroup.com/2020/02/05/the-role-of-hr-in-the-media-industry>
- Carpenter, S. & Lertpratchya, A. P. (2016). A qualitative and quantitative study of social media communicators: An extension of role theory to digital media workers. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 60(3), 448-464.
- Center for Media Freedom and Responsibility. (2010, December). *Media labor issues in context*.
- Charhon, P. & Murphy, D. (2016). The future of work in the media, arts & entertainment sector. *Meeting the challenge of atypical working*.
- Clarke, V. & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2), 120-123.
- Contribution to the second annual colloquium on fundamental rights. (2016, November). *Violence, threats and pressures against journalists and other media actors in the EU*.
- Costello, J. & Oliver, J. (2018). Human resource management in the media. In *handbook of media management and economics* (pp. 95-110). Routledge.
- Deuze, M. (2010). *Managing media work*. preface Sage. January 11.
- Deuze, M. (2011). *Managing media work*. Sage.
- Duffy, B. E. & Schwartz, B. (2018). Digital “women’s work”? Job recruitment ads and the feminization of social media employment. *New media & society*, 20(8), 2972-2989.

- Eigler, J. & Azarpour, S. (2020). Reputation management for creative workers in the media industry. *Journal of Media Business Studies*, 17(3-4), 261-275.
- Elefante, P. H. & Deuze, M. (2012). Media work, career management, and professional identity: Living labour precarity. *Northern Lights: Film & Media Studies Yearbook*, 10(1), 9-24.
- European study report. (2014). *Better understanding of "arduous occupations" within the European pension debate*.
- Evans, P. & Green, J. (2017). Eyes half shut: A report on long hours and productivity in the UK film and TV industry. *BECTU*. Available at: <https://members.bectu.org.uk/advice-resources/library/2363>.
- Examining Digikala's human resources solutions during the time of rapid growth. (2019, 23 march). *Techrasa*
- Fallah, M. (2019). Presenting a paradigmatic model of conceptualizing inclusive social businesses with a hybrid approach. *Business Management Perspective*, 18(39). (in Persian)
- Fazlizadeh, E., Sai, M.H. & Pour Hossein, R. (2018). Providing human resource management solutions in the field of employing presenters in broadcasting. *Scientific Quarterly of Visual and Audio Media*, 12(27), 89-118. (in Persian)
- Grieco, E. (2018). *Newsroom employees are less diverse than US workers overall*. Available in: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/11/02/newsroom-employees-are-less-diverse-than-u-s-workers-overall/>
- Grieco, E. (2020). *10 charts about America's newsrooms*. Available in: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/04/28/10-charts-about-americas-newsrooms>
- Gruber, M. (2018). Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors. *ILO Working Papers*, (995012793402676).
- Hashemi, A. & Ghasemi, Y. (2020). Conducting research using thematic analysis method: a practical and step-by-step guide for learning and teaching (case study: music consumption of master's students of Ilam University). *Scientific Quarterly of Farhang Elam*, 20(64.65), 7-33. (in Persian)
- Hashemi, H. Pouraminzad, S. (2010). The challenges facing the development of human resources and ways to solve it. *Work and Society Quarterly*, (136), 21-4. (in Persian)
- Hennekam, S. & Bennett, D. (2017). Creative industries work across multiple contexts: common themes and challenges. *Personnel Review*.
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2013). *Creative labor: Media work in three cultural industries*. Routledge.
- International Labour Organization. (2014, 14 and 15 May). *Employment relationships in the media and culture industries*.
- Kosterich, A. & Ziek, P. (2020). Media operations: a reorientation of newsworker categorisation. *Journal of Media Business Studies*, 17(3-4), 317-331.

- Laaksonen, S. M. & Villi, M. (2022). New forms of media work and its organizational and institutional conditions. *Media and Communication*.
- Labbaf, S. (2020). Identifying the subject areas of radio-television policy research; A hybrid approach. *Communication Research*, 26(100), 27-60. (in Persian)
- Licata, M. (2020). Decent work in the media and culture sector: trends, issues and challenges. *ILO Sectoral Policies Department*.
- Limits of activities of journalists in social networks. (2019, may 13). *Imna*
- Lowe, G. F. Brown, C. (2016). *Managing media firms and industries*. Cham, Switzerland: Springer.
- Manian, A. Ronaghi, M. H. (2015). A comprehensive framework for e-marketing implementation by meta-synthesis method. *Journal of Business Management*, 7(4), 901-920. (in Persian)
- Medford, M. (2022, Feb. 16). Canada's media industry: 'A heartbreaking feeling' Toronto star. *New Canadian Media*.
- Mitchell, W. (2020, February 13). *Nine out of 10 UK film, TV workers experienced mental health problem, study reveals*. Screen daily. <https://www.imdb.com/news/ni62784784>
- Mobini Dehkordi, A. & Kashtkar Hranki, M. (2016). Ultracombination of social innovation models. *Welfare Planning and Social Development*, 8(26), 101-138. (in Persian)
- Modarasi Serizdi, J., Abbaspour, A., Sakhdari, K. & Ghiyathi Nadushan, S. (2020). Identifying the organizational factors affecting the entrepreneurial University (with a hybrid approach). *Scientific Journal*, 18(3), 425-456. (in Persian)
- Mohite, M. (2019). Human resources management in media and entertainment: Review. *Aayushi International Interdisciplinary Research Journal*.
- Noam, E.M. (2018). *Managing media and digital organizations*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Olha, S. & Alla K. (2021). Media industry personnel management in modern conditions. *Economics and management. Економіка і управління*, 32 (71), 58-64.
- Otto, N. (2018, February 1). *The 15 biggest HR challenges in 2018*. Employee benefit news.
- Pasikowska-Schnass, M. (2019). Employment in the cultural and creative sectors.
- Riazi, M. (2019). review of the effectiveness of the implementation of the social security system. *Social security*, 14(4), 15-42. (in Persian)
- Riedl, M. J. (2018). *Managing media firms and industries: What's so special about media management?* edited by Gregory Ferrell Lowe and Charles Brown: Heidelberg: Springer, 2016. ISBN: 978-3-319-08514-2 (hardcover), 382 pp.
- Sainato, M. (2020, Feb. 5). 'I'm not a robot': Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse. *Guardian*.

- Saleh Nejad, S.A., Darwish, H., Ahmadi, A.A. & Faruzandeh, L. (2018). A synthesis of studies on the dignity of employees in Iran. *Human resource management research*, 10(2), 1-22. (in Persian)
- Sandelowski, M. (2008). Reading, writing and systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 64(1), 10-104.
- Schwab, K. & Zahidi, S. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World economic forum.
- Walker, M. (2021, July 13). *U.S. newsroom employment has fallen 26% since 2008*. Pew Research Center. <https://www.editorandpublisher.com/stories/us-newsroom-employment-has-fallen-26-percent-since-2008,197743>
- White, A. (2012). *The digital labour challenge: Work in the age of new media*. ILO.
- World Economic Forum. (2016). *Global challenge insight report. The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*.