مقدمة:

اكتسب موضوع الرضا الوظيفي" Job Satisfaction " أهمية كبرى لدى الباحثين فى مختلف التخصصات وأصبح مجالاً لكثير من الدراسات، وذلك انطلاقاً من الاقتناع بأن تنمية وإدارة الموارد البشرية يجب أن تمثل الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة حيث إن العنصر البشرى هو الاساس لنجاح أى مؤسسة أو منظمة .

وبالرغم من اهتمام البحوث الخاصة بالإعلام ووسائل الاتصال بدراسة الرضا الوظيفى للقائم بالاتصال إلا أن مجال الإعلام التربوى لم يحظ بالإهتمام الكافى فى هذا الإطار وخاصةً فى مدارس ذوى الإحتياجات الخاصة، وذلك بالرغم من ازدياد الاهتمام فى الآونة الأخيرة بإعداد أخصائى الإعلام التربوى بكليات التربية النوعية للتعامل مع فئات ذوى الاحتياجات الخاصة، انطلاقاً من الاعتراف بحق هذه الفئات فى ممارسة كافة الأنشطة التربوية والتعليمية والفنية والاجتماعية بما يتناسب مع احتياجاتهم وقدراتهم وبما يسهم فى مساعدتهم للتغلب على الآثار المترتبة على الإعاقة لبعض هذه الفئات، ومما لا شك فيه أن نجاح أخصائى الإعلام التربوى فى القيام بهذا الدور يعتمد إلى حد كبير على شخصيته ومهاراته، وعلى مدى تقبله للعمل مع هذه الفئات، وكذلك قدرته على ضبط النفس والتحكم فى المشاعر والانفعالات والمشاركة الوجدانية، والقدرة على مواجهة المشكلات والضغوط التى تتعلق بطبيعة هذه الفئات، حيث تتعدد مصادر الضغوط التى يتعرض لها فمنها ما يرتبط بعلاقته مع التلاميذ وعلاقته مع الزملاء وإدارة المدرسة وأولياء الامور بالإضافة إلى ضغوط العبء الوظيفى للعمل فى مجال التربية

الخاصة والذى يتطلب جهدًا أكبر من الجهد المبذول فى التعامل مع التلاميذ العاديين.

إن مفهوم الرضا الوظيفى مفهوم متعدد الجوانب، يوجد اختلاف حول تعريفه؛ ويرجع ذلك لارتباطه بمشاعر الفرد والتى يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير المواقف، وكذلك أيضًا لتداخله مع مفاهيم أخرى؛ ونتيجة لذلك تناولت بعض الدراسات الرضا الوظيفى كمتغير مستقل يؤثر فى مجموعة من المتغيرات الأخرى، فى حين تناولته دراسات أخرى كمتغير تابع يتأثر بما حوله من عوامل ومتغيرات. وعلى أية حال يشير مصطلح الرضا بشكل عام إلى مستوى أشباع الحاجات والرغبات ويعتمد على ما يريده الفرد من البيئة المحيطة وما يحصل عليه بالفعل(١)، ويرى الباحثون أن الرضا الوظيفى شعور داخلى يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته فى بيئة عمله(٢)، وهو تعبير عام عن الاتجاهات الإيجابية أو السلبية للأفراد نحو وظائفهم(٣)، ويعتبر عامل أساسى فى تحفيزهم وتحقيق أهدافهم، والروح المعنوية الإيجابية فى مكان العمل(٤)، والدافعية للعمل والتى تؤثر على الإنتاج وبالتالى على أداء منظمات الأعمال(٥).

وتعد نظرية " فريدريك هيرزبرج " إحدى النظريات المهمة التى شاع استخدامها فى أبحاث الرضا الوظيفى ويطلق عليها نظرية العاملين" tow factor theory " وتركز على تحديد العوامل المسببة للرضا وعدم الرضا الوظيفى حيث يرى أنه توجد مجموعتان من العوامل التى تتعلق بالرضا الوظيفى، الأولى يطلق عليها العوامل الذاتية (الدافعة) "

Motivators " وتتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجة الفرد للنمو وتتمثل فى الإنجاز والمسئولية والنمو والترقى والعمل ذاته، والمجموعة الثانية يطلق عليها العوامل الخارجية (الوقائية) " Hygienes " وتتعلق بمحيط العمل وبيئته وتتمثل فى الراتب واستقرار العمل والأمن الوظيفى والعلاقات الشخصية والإشراف وظروف العمل. [٦]

وقد أشار هيرزبرج إلى أن العوامل الدافعة تسهم فى تحقيق الرضا الوظيفى، بينما تسهم العوامل الوقائية فى عدم الرضا الوظيفى[٧]. وبذلك فإن الرضا الوظيفى يتمثل فى الرضا الكلى الذى يستمده الفرد من وظيفته، ومن جماعة العمل التى يعمل معها، ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التى يعمل فيها[٨].

الدراسات السابقة

- تبين من خلال مسح التراث العلمى انه لا توجد سوى دراستين عن الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى، الأولى دراسة " سلام أحمد عبده ٢٠١١ "[٩] والتى اهتمت بالعلاقة بين الرضا الوظيفى والأداء المهنى لدى أخصائى الإعلام التربوى وقد أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل فى مجال الإعلام التربوى حيث بلغت النسبة ٦٧ % من إجمالى المبحوثين، ووجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين مستوى الرضا الوظيفى لدى المبحوثين ومستوى الأداء لديهم.
- والدراسة الثانية دراسة " أحمد حسين ٢٠٠٥ "[١٠] وقد اهتمت بمشكلات القائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية وعلاقتها بالرضا الوظيفى

والاستفادة الطلابية ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين مشكلات القائم بالإتصال والرضا الوظيفى.

- وبالإضافة إلى ذلك توجد بعض الدراسات التى تناولت أخصائى الإعلام التربوى والتى ركزت على دراسته من جوانب أخرى ومن هذه الدراسات:
- حيث ركزت دراسة "هبة إبراهيم ٢٠١٢"[١١] على كيفية تطوير أخصائى الإعلام التربوى بمصر.
- وتناولت دراسة "إيمان أحمد خضر ٢٠١١" [١٢] الاتجاهات الحديثة فى تطوير الأداء الأكاديمى لبرنامج إعداد أخصائى التربية المسرحية.
- وركزت دراسة "أحمد حسين ٢٠٠٦" [١٣] على الرضا التعليمى لطلاب الإعلام التربوى وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية.
- فى حين رصدت دراسة "محمد حلمى فرحات ٢٠٠٥"[١٤] أهم المشكلات التى تواجه الأخصائى المسرحى فى النهوض بنشاط المسرح المدرسى.
- وبالإضافة إلى ما سبق هناك بعض الدراسات التى تناولت الرضا الوظيفى لأخصائى ومعلم ذوى الاحتياجات الخاصة ومن هذه الدراسات:
- دراسة "Kim Viel Ruma,et.al 2011" [١٥] عن العلاقة بين الرضا الوظيفى والكفاءة الذاتية والجماعية لمعلمى ذوى الاحتياجات الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية تؤثر بطريقة مباشرة فى الرضا الوظيفى.

- دراسة " أحمد عواد ٢٠١١"[١٦] عن الرضا الوظيفى لدى المعلمين والاخصائيين العاملين مع ذوى الإعاقة السمعية ، وأشارت النتائج إلى تأثير متغيرى الجنس وسنوات الخبرة على الرضا الوظيفى.
- دراسة " عبد الحميد حكيم ٢٠٠٩"[١٧] والتى تناولت الرضا الوظيفى لدى معلمى التعليم العام والفئات الخاصة ، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا منخفض لدى معلمى الفئات الخاصة، ولم تؤثر متغيرات النوع وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسى فى مستوى الرضا الوظيفى.
- دراسة " كايد عبد الحق ٢٠٠٩"[١٨] عن عوامل ومستوى الرضا الوظيفى لدى معلمى التربية الخاصة، أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا لدى عينة الدراسة كان متوسطاً ، مع عدم وجود فروق فى عوامل الرضا الوظيفى ترجع لمتغيرات النوع، والإعاقة، سنوات الخبرة.
- دراسة "عبد الفتاح مطر، جمال الخباز ٢٠٠٣"[١٩] عن الرضا الوظيفى لدى معلمى المكفوفين، أشارت النتائج إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفى العام وأبعاده (العائد المادى، فرص الترقى، المكانة الاجتماعية، العلاقة مع الإدارة، طبيعة العمل)، وارتفاعه فى بعد العلاقة مع الزملاء، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى أبعاد الرضا الوظيفى (العائد المادى، فرص الترقى، العلاقة مع الإدارة) لصالح المعلمات ، ولا توجد علاقة فى بعد المكانة الاجتماعية للمهنة.
- دراسة " Lorie R.Stempien ,Roger C.Loeb2002 "[٢٠] عن الرضا الوظيفى لدى معلمى التعليم العام ومعلمى الطلاب المضطربين

انفعالياً وسلوكياً، أشارت النتائج إلى أن مستوى عدم الرضا الوظيفى لدى معلمى الطلاب المعاقين أكبر منه لدى معلمى العاديين، وتمثلت أهم أسباب عدم الرضا فى الضغوط المهنية والإحباط خاصةً لدى المعلمين الأصغر سناً والأقل خبرة.

- دراسة 'Kevin Joe Smith 2002"[٢١] عن العلاقة بين الرضا الوظيفى ونية المعلم للبقاء فى التدريس، أكدت النتائج على وجود علاقة بين الرضا ببعديه الداخلى والخارجى ونية البقاء فى مهنة التدريس.
- دراسة "خولة يحيى ١٩٩٤"[٢٢] عن الرضا الوظيفى للمعلمات بمراكز الإعاقة العقلية ، أشارت النتائج إلى ان ٤٩ % من عينة الدراسة أظهرن عدم رضاهن الوظيفى فى العمل مع المعاقين عقلياً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرضا تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والخبرة والمستوى التعليمى على الدرجة الكلية والمستويات الفرعية.
- دراسة " Bonnie S.Billingsley, Lawrence H.Cross"[٢٣] عن المتغيرات التى تؤثر على الالتزام والرضا الوظيفى لمعلمى التعليم العام والتربية الخاصة، أشارت النتائج إلى ارتباط الرضا الوظيفى بزيادة دعم القادة والمستويات المنخفضة من صراع الأدوار وغموض الدور والإجهاد أكثر من المتغيرات الديموجرافية.

التعقيب على الدراسات السابقة

- قلة الدراسات التى ركزت على أخصائى الإعلام التربوى باعتباره هدفاً أساسياً للبحث.
- ندرة الدراسات التى اهتمت بدراسة الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- ركزت بعض الدراسات على المقارنة بين معلمى التعليم العام ومعلمى ذوى الاحتياجات الخاصة لتوضيح المتغيرات التى تؤثر فى الرضا الوظيفى لديهم.
- اظهرت نتائج الدراسات انخفاض درجة الرضا الوظيفى لدى معلم ذوى الاحتياجات الخاصة.

مشكلة الدراسة:

إن العمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة يمثل عبئاً يقع على كاهل من يقوم برعايتهم وتدريبهم وتعليمهم، نظراً لانخفاض قدرات بعض أفراد هذه الفئات وتنوع مشكلاتهم واحتياجاتهم المترتبة على الإعاقة، وهو ما يتطلب جهداً كبيراً من القائمين على رعايتهم حيث يعتبر كل شخص حالة خاصة بذاتها، وقد يؤدى انخفاض قدرات بعض هذه الفئات وتنوع مشكلاتهم إلى حدوث نوعا من الاحباط والشعور بالعجز والفشل لدى العاملين معهم وهو ما يولد لديهم ضغوطاً مهنية ونفسية تؤثر فى مدى رضاهم عن عملهم .

ونظراً لندرة الدراسات التى تناولت الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة رغم أهمية ذلك، فإن مشكلة الدراسة تتمثل فى محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفى

لأخصائى الإعلام التربوى "صحافة وإذاعة وفنون مسرحية" بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة من المعاقين سمعياً وبصرياً وعقلياً والتعرف على العوامل المؤثرة فى هذا الرضا .

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفى لارتباطه بالعنصر البشرى والذى يعد العنصر الأساسى لنمو وتطور أى مؤسسة، فرضا أخصائى الإعلام التربوى عن وظيفته له أثر كبير ينعكس سلباً أو إيجاباً على معدل الأداء ودرجة الانتماء للمؤسسة التى يعمل بها ومن ثم مشاركته فى تحقيق أهدافها. وبالإضافة إلى ذلك يؤثر الرضا الوظيفى فى العلاقات الشخصية والاجتماعية سواء بينه وبين العاملين معه أو بينه وبين الطلاب، ومن ثم فالاهتمام به ودراسة الظروف والضغوط التى يواجهها فى العمل من أجل علاجها يسهم فى فى قيامه بدوره للفئات التى يتعامل معها. التربوى والتعليمى ويزيد من دافعيته للعمل وقدرته على مواجهة الضغوط التى تفرضها الطبيعة الخاصة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، ومدى الرضا عن العمل فى مجال الإعلام التربوى للفئات الخاصة، وكذلك رصد أهم المشكلات التى تواجهه بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، والتعرف على تأثير المتغيرات الوسيطة (النوع – سنوات الخبرة – نوع الإعاقة التى يتعامل معها

الأخصائى "سمعية – بصرية – عقلية") على العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى له.

تساؤلات الدراسة

١. ما الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة .
٢. ما مدى رضا أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة عن العمل فى مجال الإعلام التربوى .
٣. ما المشكلات التى تواجه أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة .

فروض الدراسة:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى.
٢. توجد فروق توجد ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها "عقلية – سمعية – بصرية".
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث .

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لسنوات الخبرة .

نوع ومنهج الدراسة :

تنتمى الدراسة إلى الدراسات الوصفية التى تستهدف توصيف وتحليل العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، وتعتمد على منهج المسح بالعينة، وقد استخدمت الباحثة المنهج المقارن للمقارنة بين أخصائى الصحافة والإذاعة المدرسية وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لديهم، والأهمية النسبية لهذه العوامل .

أداة جمع البيانات :

استخدمت الباحثة استمارة استبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وتضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة توفر تقييماً عاماً لدرجة الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة من خلال مقياس ليكرت الخماسى للعبارات الخاصة بكل عامل من العوامل التالية :

أولاً: العوامل الذاتية (الدافعة)

- العلاقة مع الرؤساء
- العلاقات مع الزملاء
- المركز الاجتماعى
- العائد المادى
- الامكانات المتاحة

ثانياً: العوامل الخارجية (الوقائية)

- فرص الترقى
- تحمل المسئولية
- تقدير أهمية العمل
- الإبداع فى العمل
- الإنجاز فى العمل

مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة فى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة (الإعاقة العقلية – الإعاقة البصرية – الإعاقة السمعية)، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة وتم فى اختيارها مراعاة تمثيل متغيرات الدراسة الخاصة بالنوع، وسنوات الخبرة، نوع الإعاقة، والتخصص "صحافة وإذعة – فنون مسرحية "، ويوضح الجدول التالى رقم(١) خصائص عينة الدراسة.

جدول رقم (١)

خصائص العينة

الفئات	التكرار	النسبة
الوظيفة (التخصص)		
– فنون مسرحية	٥٣	%٥٣
– صحافة وإذاعة	٤٧	%٤٧
النوع		
– إناث	٥٨	%٥٨
– ذكور	٤٢	%٤٢
نوع الإعاقة		
– أعاقة بصرية	٣٩	%٣٩
– أعاقة سمعية	٣٣	%٣٣
– أعاقة عقلية	٢٨	%٢٨
سنوات الخبرة		
– أقل من خمس سنوات	٣٢	%٣٢
– من خمس سنوات حتى عشرسنوات	٥٠	%٥٠
– أكثر من عشر سنوات	١٨	%١٨

الصدق والثبات

قامت الباحثة بعرض استمارة الاستقصاء على عدد من الأساتذة المتخصصين فى مجال الإعلام ومناهج البحث والفنون المسرحية*، ثم قامت بعمل التعديلات اللازمة فى ضوء ملاحظاتهم .

كما قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين ، هما التجزئة النصفية وتراوحت قيم الثبات بين ٠.٩٢ للعوامل الذاتية و٠.٩٤ للعوامل الخارجية ، وطريقة الاتساق الداخلى حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠.٩٥ لكل من العوامل الذاتية والعوامل الخارجية للرضا الوظيفى ، وهى نسب مرتفعة تدل على وضوح الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق .

نتائج الدراسة:

تعرض الباحثة فيما يلى النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة .

أولا: الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة .

يوضح الجدول رقم (٢) النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام

* ا.د.كمال الدين عيد، اسناذ بالمعهد العالى للفنون المسرحية، اكاديمية الفنون.
ا.د. فوزى عبدالغنى، عميد كلية الإعلام، جامعة فاروس.
ا.د. عربى الطوخى، استاذ الإعلام بكلية التربية، جامعة حلوان.

التربوى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة .

جدول رقم (٢)

الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى الإعلام التربوى لأخصائى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة

الأهمية النسبية / العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	أخصائى الصحافة		أخصائى الفنون المسرحية		الإجمالى	
	المتوسط الوزنى	الترتيب	المتوسط الوزنى	الترتيب	المتوسط الوزنى	الترتيب
– تحمل المسئولية	١.٤	٨	١.٣٩	٩	٢.٤٥	٨
– تقدير أهمية العمل	١	١٠	١.٣٣	١٠	٢.٦	١٠
– فرص الترقى	١.١٦	٧	١.٨٧	٦	٢.٤٩	٧
– الانجاز فى العمل	١.٦٦	٣	١.٩١	٥	٣.٠٧	٤
– الإبداع فى العمل	١.٠٧	٩	١.٤٦	٨	٢.٢٦	٩
– العلاقات مع الرؤساء	١.٥٧	٢	٢.١٥	٢	٣.٢٣	٢
– العلاقات مع الزملاء	١.٤٦	٤	٢.٠٣	٣	٣.٤	٣
– العائد المادى	١.٧٤	١	٢.١٩	١	٣.٩٧	٢
– المركز الاجتماعى	١.٣١	٥	١.٥٣	٧	٢.٨٤	٥
– الامكانات المتاحة	١.٢٤	٦	٢.٠١	٤	٢.٧٥	٦

من خلال استخدام الباحثة للمتوسط الوزنى للتعرف عل الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى (صحافة وإذاعة – فنون مسرحية) بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، تدل بيانات الجدول السالق على ما يلى :-

- وجود تفاوت فى ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وهو ما يمكن تفسيره فى ضوء أن

حاجات الفرد ودوافعه تؤثر فى توجهه نحو العمل وفى حالة وجود المتغير المناسب فإن ذلك سيدفع الفرد للعمل برغبة وحماس وبالتالى سيلتزم بأداء أعماله ويتحسن بذلك أداؤه ، حيث تعد الدوافع من عوامل الجذب التى من شأنها تعزيز اتجاه الأفراد للالتحاق بالعمل الذى يشبع ويلبى متطلباتهم.

- جاءت معظم العوامل الخارجية (الوقائية) فى ترتيب سبق جميع العوامل الداخلية (الذاتية) .
- وبالمقارنة بين الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، أشارت النتائج إلى:

– جاء العائد المادى فى الترتيب الأول بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وقد جاء فى نفس الترتيب لدى كل من أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية ، مما يشير إلى أهمية هذا العامل كقوة اقتصادية تمكن الفرد من إشباع حاجاته وتحقيق رغباته المختلفة وعدالته مقارنة بالجهد المبذول ومستوى الراتب فى المؤسسات الأخرى ، بالإضافة إلى كونه مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعى للفرد ، ولذلك فإن أى نقص فيه كفاية هذا العامل للأفراد قد يؤدى بالتالى إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الموظف والتى قد تنعكس على أدائه فى العمل. وقد أشارت دراسة "عبد العزيز بن محمد العبد ٢٠٠٢""[٢٤] إلى أن معلمى التربية الخاصة الذين يتقاضون مرتبات مرتفعة أكثر رضا مقارنةً بمن يتقاضون رواتب

منخفضة، ، وأشارت دراسة "عبد الفتاح مطر وجمال الخباز ٢٠٠٣"[٢٥] إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفى لدى معلمى المكفوفين تجاه مهنتهم فى بُعد العائد المادى. وأكدت دراسة "نظمى عودة وديبة الزين ٢٠٠٩"[٢٦] على أن الراتب يعد أحد أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى معلمى التربية الخاصة .

– جاءت العلاقات مع الرؤساء فى الترتيب الثانى بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاءت فى نفس الترتيب لدى كل من أخصائى الفنون المسرحية وأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، وهو ما يشير إلى أهمية هذا العامل حيث إن سوء العلاقات فى العمل أحد مصادر الضغوط التى يعانى منها الأفراد، فالعلاقة مع الرئيس المتسلط الذى يتحيز فى علاقاته ولا يشرك الموظفين فى اتخاذ القرارات تمثل عنصر ضغط على من يتعامل معه فى العمل .

وقد أشارت الدراسات إلى ارتباط الرضا الوظيفى لمعلمى التربية الخاصة بزيادة دعم القادة والمستويات المنخفضة من صراع الأدوار [٢٧].

- جاءت العلاقات مع الزملاء فى الترتيب الثالث بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاءت فى نفس الترتيب لأخصائى الفنون المسرحية ، فى حين جاءت فى الترتيب الرابع لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، وقد أشارت دراسة " Rebecca Abraham" [٢٨] إلى أن العلاقات الإيجابية

فى العمل تعمل على تحسين الرضا عن العمل وخفض الضغوط كما أن شبكات العلاقات الاجتماعية تزيد من ولاء العامل والتزامه. فالإنسان كائن اجتماعى بطبعه وشعوره بالاندماج مع الزملاء فى العمل يعطيه الفرصة للتفاعل[٢٩].

- جاء الإنجاز فى العمل فى الترتيب الرابع بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاءت فى الترتيب الثالث لأخصائى الصحافة والإذاعة وفى الترتيب الخامس لأخصائى الفنون المسرحية، وقد أشارت دراسة "Andre Bishay" [٣٠] إلى وجود ارتباط بدرجة كبيرة بين الرضا الوظيفى للمعلم ودافعيته للإنجاز ، وقد يرجع ذلك إلى أن الإنجاز فى العمل يتوقف على عوامل كثيرة منها ما يتعلق بالفرد وسماته الشخصية ومنها ما يتعلق ببيئة العمل فى مجال ذوى الاحتياجات الخاصة والذى يفرض أعباء وضغوطاً تؤثر على قدرة الأخصائى على الإنجاز وإتمام المهام المطلوبة منه .
- جاء المركز الاجتماعى فى الترتيب الخامس بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاء فى الترتيب السابع لأخصائى الفنون المسرحية ، والخامس لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- جاءت الامكانات المتاحة فى الترتيب السادس بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاءت فى الترتيب الرابع لأخصائى الفنون المسرحية ، فى حين جاءت فى الترتيب السادس لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.

- جاءت فرص الترقى فى الترتيب السابع بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاءت فى الترتيب السادس لأخصائى الفنون المسرحية ، فى حين جاء فى الترتيب السابع لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- جاء تحمل المسئولية فى الترتيب الثامن بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاء فى الترتيب التاسع لأخصائى الفنون المسرحية ، وجاء فى الترتيب الثامن لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- جاء الإبداع فى العمل فى الترتيب التاسع بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاء فى الترتيب الثامن لأخصائى الفنون المسرحية ، والتاسع لأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- جاء تقدير أهمية العمل فى الترتيب العاشر بين إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى وجاء فى نفس الترتيب العاشر لكل من أخصائى الفنون المسرحية وأخصائى الصحافة والإذاعة بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- وينبغى ملاحظة إن تأخر ترتيب الأهمية النسبية لبعض العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لا يعنى عدم أهميتها، إنما يشير إلى وجود أولويات فى مجال الرضا قد تسبق هذه العوامل، ويؤكد أهميتها تقارب المتوسطات الوزنية للعوامل السابقة عليها، وهوما يعكس ضرورة الاهتمام بها ومحاولة تفعيلها دعماً للرضا الوظيفى(٣١).

ثانياً: مدى رضا أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة عن العمل فى مجال الإعلام التربوى.

يوضح الجدول رقم (٣) مدى رضا أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة عن العمل فى مجال الإعلام التربوى

جدول رقم (٣)

مدى رضا أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة عن العمل فى مجال الإعلام التربوى.

مدى الرضا / التكرار - النسبة	التكرار	النسبة
- موافق جدا	٨	%٨
- موافق	٢١	%٢١
- موافق إلى حد ما	٥٦	%٥٦
- غير موافق	١٣	%١٣
- غير موافق على الإطلاق	٢	%٢

تدل بيانات الجدول السابق على ما يلى:

- ارتفاع مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة، حيث جاءت نسبة الموافقة إلى حد ما فى الترتيب الأول بنسبة ٥٦ % من إجمالى عينة الدراسة ، وجاءت الموافقة فى الترتيب الثانى بنسبة ٢١ % ، فى حين جاءت نسبة عدم الموافقة فى الترتيب الثالث بنسبة ١٣ %، وجاءت الموافقة جداً فى الترتيب الرابع بنسبة ٨% ، وفى الترتيب الاخير جاءت نسبة الموافق جداً بنسبة ٢% من إجمالى عينة الدراسة.

- تعكس هذه النتيجة قدرة أخصائى الإعلام التربوى على التعامل والتكيف مع بيئة العمل حتى فى وجود العديد من المشكلات والضغوط المصاحبة للتعامل مع فئات ذوى الاحتياجات الخاصة.، فالرضا الوظيفي مفهوم مركب وهو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته ومدى الإشباع الذي يستمده من هذه الوظيفة، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.

ثالثاً: المشكلات التى تواجه أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة

يوضح الجدول رقم (٤) المشكلات التى تواجه أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.

جدول رقم (٤)

المشكلات التى تواجه أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة

التكرار – النسبة / المشكلات	التكرار	النسبة
– عدم وجود ميزانية للنشاطك	١٠٠	%١٠٠
– ضعف العائد المادى	١٠٠	%١٠٠
– صعوبة التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة	٨٩	%٨٩
– عدم وجود مكان خاص لممارسة نشاط الإعلام التربوى	٨٣	%٨٣
– عدم فهم المحيطين لدور أخصائى الإعلام التربوى	٧٦	%٧٦
– عدم وجود دورات تدريبية لتطوير أداء الأخصائى	٤٩	%٤٩

تدل بيانت الجدول السابق على ما يلى:

- جاءت مشكلة عدم وجود ميزانية للنشاط، وضعف العائد المادى فى مقدمة المشكلات تواجه أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بنسبة ١٠٠%، وجاء فى الترتيب الثانى صعوبة التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة بنسبة ٨٩%، وفى الترتيب الثالث عدم وجود مكان مخصص لممارسة نشاط الإعلام التربوى بنسبة ٨٣%، وفى الترتيب الرابع عدم فهم المحيطين لدور أخصائى الإعلام التربوى بنسبة ٧٦%، وفى الترتيب الأخير عدم وجود دورات تدريبية لتطوير أداء الأخصائى بنسبة ٤٩% من إجمالى عينة الدراسة.
- من المؤكد إن المشكلات التى رصدتها الدراسة وفقاً لاستجابات المبحوثين تؤثر بدرجة كبيرة على أداء الأخصائى لدوره وقد تؤدى إلى إعاقته عن تأدية هذا الدور فى بعض الأحيان، ولذلك لابد من الاهتمام بهذه المشكلات والعمل على حلها لأن استمرار ونجاح أى مؤسسة يتوقف بدرجة كبيرة على مدى فاعلية الأفراد فى أدائهم لأعمالهم والتى تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم للعمل .

رابعاً: مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى.

يوضح الجدول رقم (٥) النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى

الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى.

جدول رقم (٥)

الفروق بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية الخاصة فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى

المعاملات / العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	المتوسط		الانحراف المعيارى		قيمة ت T.test	الدلالة
	اخصائى الصحافة والإذاعة	اخصائى الفنون المسرحية	اخصائى الصحافة والإذاعة	اخصائى الفنون المسرحية		
– تحمل المسئولية	15.86	15.54	2.616	4.272	4.19	,676
– تقدير أهمية العمل	16	17.9	4.696	4.188	2.099	,03
– فرص الترقى	26	25.32	4.478	5.239	,663	,509
– الانجاز فى العمل	13.22	13.37	2.583	3.961	,204	,839
– الإبداع فى العمل	19.14	19.33	3.591	4.829	,217	,829
– اجمالى العوامل الذاتية (الدافعة)	90.22	91.46	12.674	16.473	,395	,693
– العلاقات مع الرؤساء	42.43	47.86	9.302	9.791	2.724	0.008
– العلاقات مع الزملاء	25.76	28.86	3.427	4.873	2.637	,01
– العائد المادى	14.03	19.51	5.331	8.523	3.524	,001
– المركز الاجتماعى	11.35	11.9	3.561	4.134	,679	,499
– الامكانات المتاحة	11.19	12.7	3.62	4.492	1.738	,085
– اجمالى العوامل الخارجية (الوقائية)	104.76	120.13	20.904	25.838	3.074	,003
– اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	194.97	211.95	30.966	40.224	2.163	,03

تدل بيانات الجدول السابق على ما يلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة 2.163 وهى بذلك أكبر من قيمة ت الجدولية والتى بلغت 1,98 عند مستوى دلالة 05, ودرجة حرية ٩٨.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى اجمالى العوامل الخارجية (الوقائية)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة 3.074وهى بذلك أكبر من قيمة ت الجدولية والتى بلغت 2,63 عند مستوى دلالة 01,ودرجة حرية ٩٨.
- وهو ما يشير إلى وجود اختلاف بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى ويؤكد على أهمية دراسة هذه الفروق للتعرف على العوامل المؤدية إلى الرضا، حيث تشير الدراسات إلى وجود العديد من العوامل التى تؤثر فى الرضا الوظيفى والتى تختلف درجة أهميتها باختلاف الظروف .
- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى إجمالى العوامل الداخلية (الدافعة)، وهو ما يشير إلى التقارب والتشابه بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية فى الجوانب المتعلقة بتحمل المسئولية، وفرص الترقى،

والإنجاز فى العمل، والإبداع فى العمل، وهى عوامل يشبع وجودها حاجات النماء الشخصى للأفراد، كما أنها ترتبط ارتباط وثيق بالطبيعة الإبداعية لعمل أخصائى الإعلام وكذلك طبيعة فئات ذوى الاحتياجات الخاصة التى يتعامل معها، والتى تتطلب جهد ومثابرة ودافعية للإنجاز والإبداع فى العمل حتى يستطيع أن يقوم بدوره، بالإضافة إلى ما أشار إليه هيرزبرج من أن العوامل الداخلية يساعد وجودها على تحقيق الرضا الوظيفى(٣٢).

- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى بعض العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى كل على حده وهذه العوامل هى تقدير أهمية العمل، العلاقات مع الرؤساء، العلاقات مع الزملاء، العائد المادى.
- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى بعض العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى كل على حدة وهذه العوامل هى تحمل المسئولية، فرص الترقى، الإنجاز فى العمل، الإبداع فى العمل، المركز الاجتماعى، الامكانات المتاحة.

خامساً: مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها "عقلية – سمعية – بصرية "

يوضح الجدول رقم (٦) النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها "عقلية – سمعية – بصرية "

جدول رقم (٦)

الفروق فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها

المعاملات / العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	المتوسط			تحليل التباين ف	الدلالة
	الإعاقة العقلية	الإعاقة السمعية	الإعاقة البصرية		
- تحمل المسئولية	14.07	16.15	16.42	3.765	,027
- تقدير أهمية العمل	16.57	16.23	18.88	3.739	,027
- فرص الترقى	26.75	24.92	25.33	1.166	,316
- الانجاز فى العمل	12.61	13	14.27	2.005	,14
- الإبداع فى العمل	19.39	17.64	19.85	3.537	,03
- اجمالى العوامل الذاتية (الدافعة)	88.61	88.77	95.67	20413	,095
- العلاقات مع الرؤساء	42.89	44.36	50.12	5.139	,008
- العلاقات مع الزملاء	24.18	27.92	29.12	11.805	0
- العائد المادى	16.14	16.69	19.55	1.735	,182
- المركز الاجتماعى	10.39	11.15	13.45	5.736	,004
- الامكانات المتاحة	11.5	11.46	13.48	20562	,082
- اجمالى العوامل الخارجية (الوقائية)	105.11	111.59	125.73	6.064	,003
- اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	193.71	200.36	221.39	5.022	,008

تدل بيانات الجدول السابق على ما يلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية سواء بشأن إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها "عقلية – سمعية – بصرية "، حيث بلغت قيمة ف (تحليل التباين) **5.022**، أو إجمالى العوامل الخارجية (الوقائية) حيث بلغت قيمة ف**6.064** **وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة** 01, ، فى حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بإجمالى العوامل الذاتية (الدافعة).

من نتائج اختبار شيفيه جاءت متوسطات إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام بمدارس الإعاقة البصرية فى الترتيب الأول حيث بلغت 221.39، ثم متوسطات العاملين بمدارس الإعاقة السمعية حيث بلغت 200.36، ثم متوسطات العاملين بمدارس الإعاقة العقلية حيث بلغت193.71، ويؤكد هذه النتيجة نفس الترتيب بالنسبة لمتوسطات إجمالى العوامل الذاتية (الدافعة) والعوامل الخارجية (الوقائية) ، وهو ما يشير إلى أن معدلات الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس الإعاقة البصرية أعلى من المعدلات فى مدارس الإعاقة السمعية والإعاقة العقلية ، وقد هو ما يمكن تفسيره فى إطار ما أشارت إليه الدراسات فيما يتعلق بالضغوط التى يواجهها معلم التربية الخاصة، حيث أكدت الدراسات أن أكثر معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة شعوراً بالاجهاد هم على التوالى معلمى الإعاقة العقلية، الإعاقة السمعية، صعوبات التعلم، المكفوفين، وقد يرجع ذلك

إلى انخفاض القدرة العقلية لدى المعاقين عقلياً، وما يصاحب ذلك من مشكلات تجعل مهمة من يتعامل معهم أكثر صعوبة .

سادساً: مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث

يوضح الجدول رقم (٧) النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية **وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث**

جدول رقم (٧)

الفروق بين الذكور والإناث فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى

المعاملات / العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	المتوسط		الانحراف المعيارى		قيمة ت T.test	الدلالة
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث		
- تحمل المسئولية	46.8571	43.8448	8.32150	8.27128	1.791	.077
- تقدير أهمية العمل	26.7381	27.6552	4.00646	4.86863	-1.031	.305
- فرص الترقى	16.7381	18.0172	5.50857	9.31230	-.859	.393
- الانجاز فى العمل	11.7619	11.6552	3.30417	4.34298	.140	.889
- الإبداع فى العمل	13.2143	11.3621	3.63275	4.49443	2.276	.025
- اجمالى العوامل الذاتية (الدافعة)	115.3095	112.5345	17.31979	25.98935	.640	.524
- العلاقات مع الرؤساء	14.8333	13.8966	2.31555	3.17716	1.705	.091
- العلاقات مع الزملاء	17.3095	17.1207	3.33121	5.14723	.222	.824
- العائد المادى	25.6429	25.5172	4.69469	5.18175	.126	.900
- المركز الاجتماعى	13.0000	13.1552	2.25237	2.97829	-.297	.767
- الامكانات المتاحة	89.7381	18.7931	3.50576	4.05990	.210	.834
- اجمالى العوامل الخارجية (الوقائية)	18.9524	88.4828	11.24247	15.23182	.474	.636
- اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى	205.0476	201.0172	25.41073	39.23635	.623	.535

تدل بيانات الجدول السابق على ما يلى:

- وجود فروق توجد ذات دلالة إحصائية فى ثلاثة من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث وهذه العوامل هى تحمل المسئولية والابداع فى العمل والعلاقات مع الرؤساء حيث بلغت قيمة ت المحسوبة لهذه العوامل١.٧٩١ و٢.٢٧٦ و١.٧٠٥ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ و٠.٠١ و٠.٠٥ على التوالى ودرجة حرية ٩٨، فى حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق فى العوامل الأخرى بين الذكور والإناث، وقد اشارت دراسة عبد الفتاح مطر[٣٣] إلى وجود فروق بين معلمى ومعلمات المكفوفين فى بعض أبعاد الرضا الوظيفى وهى العلاقة مع الإدارة والعائد المادى فرص الترقى وطبيعة العمل ، فى حين أشارت دراسات أحمد عواد[٣٤] وعبد الحميد حكيم[٣٥] إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فى الرضا الوظيفى.

سابعاً: مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لسنوات الخبرة .

- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لسنوات الخبرة .

خلاصة النتائج

- ارتفاع مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- وجود تفاوت فى ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائى الصحافة والإذاعة وأخصائى الفنون المسرحية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة فى إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية سواء بشأن إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة التى يتعامل معها "عقلية – سمعية – بصرية "، أو إجمالى العوامل الخارجية (الوقائية)، فى حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالى العوامل الذاتية (الدافعة).
- وجود فروق توجد ذات دلالة إحصائية فى ثلاثة من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث وهذه العوامل هى تحمل المسئولية والابداع فى العمل والعلاقات مع الرؤساء، فى حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق فى العوامل الأخرى بين الذكور والإناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة وفقاً لسنوات الخبرة .

توصيات الدراسة

- الاهتمام بتوفير البرامج والدورات التدريبية لتطوير أداء أخصائى الإعلام التربوى.
- زيادة الميزانية الخاصة بأنشطة الإعلام التربوى بالمدارس .
- اجراء المزيد من البحوث عن علاقة الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بالمتغيرات الخاصة بالدافعية للانجاز، والاداء المهنى، والابتكار فى العمل، ورضا الطلاب عن أنشطة الإعلام التربوى المقدمة بالمدارس.

قائمة المراجع

(1) Alam Sageer, Sameena Rafat, Puja Agarwal, Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization, IOSR Journal of Business and Management ,Vol. 5,Issue 1, Sep -Oct.2012 P.32.

(٢) المجموعة العربية للتدريب والنشر، إدارة النزاعات والصراعات فى العمل ، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢، ص ٩٦.

(3) Mücahit Çelik , A theoretical approach to the job satisfaction ,Polish Journal of Management Studies, Vol. 4, 2011, P.8.

(4) Alam Sageer, Sameena Rafat, Puja Agarwal, OPC.IT,P32.

(5)Brikend Aziri, Job Satisfaction: A literature Review Management Research and Practic, Vol.3,Issue4,2011,P.77.

(6) Frederick Herzberg, One more Time: How do you motive employee, Harvard Business Review, September – October,1987, p.9.

(٧) مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، ١٩٩٤، ص ٩٩.

(٨) المجموعة العربية للتدريب والنشر، مرجع سبق ذكره ، ص ٩٥.

(٩) سلام أحمد عبده، الرضا الوظيفى لدى أخصائى الإعلام التربوى وعلاقته بالرضا الوظيفى، المجلة المصرية لبحوث الرأى العام، كلية الإعلام ،جامعة القاهرة،المجلد العاشر العدد الثالث، يناير- يونيو ٢٠١١ص.ص.

(١٠) أحمد حسين، المشكلات التى تواجه الأخصائى المسرحى فى النهوض بنشاط المسرح المدرسى داخل المدارس الإعدادية، رسالة ماجستير، غيرمنشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس ،٢٠٠٥.

(١١) هبة إبراهيم، إعداد أخصائى الإعلام التربوى بمصر فى ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير ،غير منشورة، معهد الدراسات التربوية،جامعة القاهرة ،٢٠١٢ .

(١٢) إيمان أحمد خضر، الاتجاهات الحديثة فى تطوير الأداء الاكاديمى لبرنامج إعداد أخصائى التربية المسرحية "دراسة تقويمية"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد التاسع عشر، يناير ٢٠١١.

(١٣) أحمد حسين، الرضا التعليمى لطلاب الإعلام التربوى (الصحافة - المسرح) وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية، المؤتمر العلمي السنوي الأول لكلية التربية النوعية بالمنصورة "التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة "، ٢٠٠٦.

(١٤) محمد حلمى فرحات، المشكلات التى تواجه الأخصائى المسرحى فى النهوض بنشاط المسرح المدرسى داخل المدارس الإعدادية، رسالة ماجسترغير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥.

(15) Kim Viel - Ruma,et.al , Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships Among Collective Efficacy, Teacher Self-Efficacy, and Job Satisfaction, The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children, Aug 2010

(١٦) أحمد عواد، الرضا الوظيفى لدى العاملين مع ذوى الإعاقة السمعية فى الأردن، المؤتمر السنوى الأول لقسم التربية والدراسات الانسانية (تعليم وتأهيل ذوى الإعاقة مسئولية متكاملة)، كلية العلوم والآداب جامعة نزوى،سلطنة عمان، ٣-٤ مايو ٢٠١١.

(١٧) عبد الحميد حكيم، الرضا الوظيفى لدى معلمى التعليم العام ومعلمى الفئات الخاصة من الجنسين، ٢٠٠٩ متاحة من خلال:
http://faculty.mu.edu.sa/download.php?fid=21148

(١٨) كايد عبد الحق، أحمد عواد، الرضا الوظيفى لدى العاملين مع الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة بالضفة الغربية فى فلسطين، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، جامعة المنيا، المجلد (٢٠) ٢٠٠٩.

(١٩) عبد الفتاح مطر، جمال الخباز، الرضا الوظيفى لدى معلمى مدارس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مارس ٢٠٠٣.

(20) Lori R.Stempien ,Roger C.Loeb, Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers: Implications for Retention, Remedial and Special Education, v23 n5 , Sep-Oct 2002.

(21) Kevin Joe Smith, The Relationship Between job Satisfaction and Selected Demographics of West Virginia and Their Intent to Stay in the Profession, Unpublished PhD,College of Human Resources, West Virginia university,2002.

(٢٢) خولة يحيى، الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز التربية الخاصة بالاعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات العلوم الانسانية، المجلد ٢١، العدد٣، ١٩٩٤.

(23) Bonnie S.Billingsley, Lawrence H.Cross, Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Stay in Teaching: A Comparison of General and Special Educators,The Journal of Special Education, Vol.25,N4,Winter1992.

(٢٤) عبد العزيز بن محمد العبد، الرضا الوظيفى لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد الخامس،٢٠٠٢.

(٢٥) عبد الفتاح رجب، مرجع سبق ذكره.

(٢٦) نظمى عودة وديبة الزين، مصادر ضغوط العمل لدى معلمى التربية الخاصة دراسة ميدانية على عينة من معلمى الاطفال المعوقين فى مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السابع عشر، العددالثانى، يونيو ٢٠٠٩.

(27) Bonnie S.Billingsley, Lawrence H.Cross,OPC.IT

(28) Rebecca Abraham, The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence-outcome relationships, journal of Psychology Interdisciplinary and Applid,Vol.134(2),April 2000.

(٢٩) مصطفى كامل ، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٦ .

(30) Andre Bishay,Teacher Motivation Job Satisfaction A study on Playing Experience Sampling Method, Journal of Undergrad Sciences, fall 1996.

(٣١) السيد بهنسى ، العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى للقائمين بالاتصال بوسائل الإعلام المصرية، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، العدد الثالث، المجلد السادس والثمانون، سبتمبر ١٩٩٩.ص ٥٥

(٣٢) مصطفى كامل ، مرجع سبق ذكره، ص٩٥.

(٣٣) عبد الفتاح مطر، مرجع سبق ذكره.

(٣٤) أحمد عواد ، مرجع سبق ذكره.

(٣٥) عبدالحميد حكيم ، مرجع سبق ذكره.