

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي.

إعداد الباحثين أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ولاء محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

---

10.21608/pssrj.2020.14412.1011

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي

## Factors Influencing Job Satisfaction of the Educational Media Specialist

اعداد

أ/ منى حافظ أحمد غنيم

باحث ماجستير بقسم الإعلام التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

أ.م.د/هاني إبراهيم البطل

الأستاذ المساعد بقسم الإعلام التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

د./ولاء محروس الناغي

مدرس الإعلام التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد.

## العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي.

اعداد

أ / منى حافظ أحمد غنيم

باحث ماجستير بقسم الإعلام التربوي- كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

أ.م.د/ هاني إبراهيم البطل

أستاذ الإعلام التربوي المساعد -كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

د./ ولاء محروس الناغي

مدرس الإعلام التربوي-كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

### المستخلص

يهدف هذا البحث إلي الكشف عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي ومنها: ما علاقة الرضا الوظيفي لأخصائي الاعلام التربوي(الرضا عن المهنة نفسها، والشعور بالمسئولية والإنجاز) على العلاقة (بالطلاب، وزملاء العمل، وتقييم الأداء)، وأيضاً ما علاقة الرضا الوظيفي لأخصائي العلام التربوي العلاقة (بالادارة المدرسية، بالطلاب، بزملاء العمل، بالامكانات المادية والحوافز المعنوية، التسهيلات ووسائل التدريس؟ وهل توجد فروق بين أخصائي الاعلام التربوي في مستوى الرضا الوظيفي في المراحل الدراسية الثلاثة (الابتدائية، الاعدادية، الثانوية)، اعتمد البحث علي المنهج الوصفي، طريقة المسح بالعينة، لعينة قوامها طبقية قوامها (٢١٥) من أخصائي الاعلام التربوي (ذكر، وأنثى) بمدارس محافظة دمياط في جميع اداراتها التعليمية العشر هي: إدارة (دمياط، دمياط الجديدة، عزبة البرج، الروضة، فارسكور، الزرقا، كفر سعد، ميت أبو غالب، كفر البطيخ، السرو)، استخدمت أداة الاستقصاء لقياس مستويات الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي في محافظة دمياط، توصلت إلي عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الذكور والإناث في مستويات الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي، حيث بلغت قيمة "ت" (٠.٧٩) ومستوى الدلالة (٠.٤٣)، عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستويات الرضا الوظيفي ترجع لمتغير (المؤهل)، حيث بلغت قيمة "ف" (٢.١٨) ومستوى الدلالة (٠.٠٩)، وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا في مستويات الرضا الوظيفي و ( الرضا عن المهنة نفسها ،والشعور بالمسئولية والتقدير، والترقي، الانجاز) لدى أخصائي الاعلام التربوي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر) بينهما (٠.٤٨٧)، كما أن قيمة معامل التحديد (ر) بلغت (٠.٢٣٨). وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا في مستويات الرضا الوظيفي (الادارة المدرسية، والطلاب، وزملاء العمل، الحوافز (المادية، والمعنوية)) والمكافآت، بالتسهيلات ووسائل التدريس لدى أخصائي الاعلام .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، أخصائي الاعلام التربوي، الشعور بالمسئولية، الإنجاز.

## Factors Influencing Job Satisfaction of the Educational Media Specialist

By

**Mrs/ Mona Hafez Ahmed Ghneim**

Master Researcher, Department of Educational Media, Faculty of Specific Education,  
Port Said University

**Prof/ Hany Ibrahim Al-Batal.**

Assistant Professor of Educational Media, Faculty of Specific Education, Port Said  
University

**Dr. / Walaa Mahrous El Nagy**

Lecturer, Department of Educational Media, Faculty of Specific Education, Port Said  
University

### Abstract

This research aims at Factors Influencing Job Satisfaction of the Educational Media Specialist follows: What is the relationship between the job satisfaction of the educational information specialist (satisfaction with the profession itself, and the sense of responsibility and achievement) on the relationship (students, work colleagues, and performance evaluation)? What is the relation between the job satisfaction of the educational education specialist and the relationship with the school administration? The study was based on the descriptive approach, the sample survey method, for a sample of a class strength of (215) educational information specialists (educational, educational, (Male and female) in the Damietta schools in all of its ten educational departments: Damietta, New Damietta, Ezbet El Borg, El Rawda, Faraskour, El Zarka, Kafr Saad, Mit Abu Ghaleb, Kafr El Batikh), The survey tool was used to measure the levels of job satisfaction of the educational information specialist in Damietta governorate. There were no statistically significant differences between males and females in the levels of job satisfaction of the educational media specialist. The value of "T" (0.79) and the significance level (0.43) , There were no statistically significant differences in the levels of job satisfaction due to the variable (qualification), where the value of "P" (2.18) and the level of significance (0.09), the correlation coefficient was statistically significant in the levels of job satisfaction (satisfaction with the profession itself, sense of responsibility and appreciation, advancement and achievement) in the educational information specialist, where the correlation coefficient (t) between them (0.487) The selection (R 2) amounted to (0.238). There was a significant correlation in the levels of job satisfaction (school administration, students, co-workers, incentives (material, moral) and rewards, facilities and methods of

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

---

teaching). The coefficient of correlation between (0.409) The selection (R 2) amounted to (0.168).

**Key Word:** Job satisfaction, educational media specialist, sense of responsibility, achievement.

## مقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات الهامة اللازمة لنجاح الفرد أو المؤسسة في مختلف المجالات ، ويعرفه ( Jones,R.loane,2009, Lee,2014 ) على انه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فان الرضا الوظيفي يعتبر مفهومًا يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية. ويشير تقرير الجمعية الأمريكية لإدارة المصادر البشرية ( Shrm,2014,p50 ) إلى أن الرضا الوظيفي يُعد من أهم عوامل النّجاح والتقدم في المهنة، كما أنه يعتبر من أهم مؤشرات التوافق المهني، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها العاملون نحو العمل بالمنظمة .

إن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساسًا على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيفٍ لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجًا للإعداد المتخصص والتدريب والخبرة، فإنها أيضًا دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله. أكد كل من، (Spector,E;andFox,2005,74:154) ، (Dhanapaletal,2013,128-139) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشّعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشّعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل إن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمرود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم. ولأن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر (إيجابًا وسلبًا) بعدد من العوامل البيئية والفردية والتنظيمية. فقد اتجهت بعض الدراسات نحو تحليل العوامل المؤثرة في الاستقرار النفسي للعاملين ومدى رضاهم عن المهنة.

ويعتبر رضا أخصائي الاعلام التربوي من أهم المداخل العلمية التي تزايد الاهتمام بها في الوقت الراهن نظرًا لما يشكله من أهمية بالنسبة لاستمرارية العمل وتواصله بالصورة الفعالة والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف المرسومة ، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية.

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي هو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمدّه بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله والاستمرار فيه، بل وتطويره والإبداع فيه حيث يسهم في اعطاؤه الشعور بالأمل والتفاؤل والطمأنينة، ومن ثم تزيد من دافع الانجاز لديه بتحدي الصعوبات والعقبات التي تواجهه في عمله، فينتج ويبدع فيه. ونظرًا لعمل الباحثة كأخصائي اعلام تربوي لسنوات طويلة ولأهمية توفر عوامل الرضا

الوظيفي لدي أخصائي الإعلام التربوي في المدارس المصرية والعربية، لذلك أخذت الباحثة علي عاتقها مهمة دراسة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي أخصائي التربوي.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يقوم أخصائي الاعلام التربوي كمتخصص في مجال الاعلام بالمدارس المصرية بأدوار على درجة من الأهمية؛ فقد لاحظت الباحثة من خلال عملها كأخصائي اعلام تربوي أنه من الممكن القيام بدور فعال في تحسين جودة أداء الطلبة معرفيا ووجدانيا ومهاريا وبالاتجاه الذي يريده من خلال وسائل الاعلام التربوي وبالتالي يستطيع تزويد الطلاب بمهارات عصر المعرفة التفكير الناقد والتحليلي لما يقرؤه أو يسمعه أو يشاهده، وحيث أن أخصائي الاعلام التربوي يلعب دروا أساسيا في ترسيخ مبادئ التربية الإعلامية التي بدورها تمكن الطلاب من فهم ومعرفة كيفية التعامل الواعي مع وسائل الاعلام المختلفة. وأكدت الدراسات السابقة التي قام بها (أحمد حسين محمد ٢٠٠٥)، (سلام أحمد عبده عوض ٢٠١١، ص ص ١٣١-١٦٣) وارتفاع مستوى الرضا عن العمل في مجال الإعلام التربوي، ووجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين ومستوى الأداء لديهم.

لقد أكدت عدد من الدراسات (Lee, and Ali, 2014, et al, 2011) دور الرضا الوظيفي في زيادة مستوى الاستقرار والتوافق النفسي للعاملين، وبالتالي رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمة.  
ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي وبعض المتغيرات؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية هي:

١- ما العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ( الرضا عن المهنة نفسها ،والشعور بالمسئولية والتقدير، والتريقي، الانجاز)؟

٢- ما علاقة الرضا الوظيفي لأخصائي الاعلام التربوي(بالادارة المدرسية، والطلاب، وزملاء العمل، الحوافز(المادية، والمعنوية) والمكافآت، بالتسهيلات ووسائل التدريس)؟

٣- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أخصائي الاعلام التربوي في مستوي الرضا الوظيفي ترجع لمتغيرات الجنس(ذكر، وأنثي)، المرحلة الدراسية (الإبتدائية - الاعدادية- الثانوية).

٤- ما الأثر الذي يمكن أن يحدثه أخصائي الاعلام عينة الدراسة في الارتقاء بعمله؟

- ٥- رتب عوامل الرضا الوظيفي حسب درجة أهميتها بالنسبة لك ، وذلك بإعطاء درجة (١) درجات للكثير أهمية، (٢) درجات للاقل أهمية، (٣) درجات للاقل .. فالأقل... حيث تعطي درجة واحدة لأقل العناصر أهمية بالنسبة له:
- الرضا عن المهنة نفسها.
  - الشعور بالمسئولية .
  - الإنجاز .
  - علاقتك بالإدارة المدرسية
  - علاقتك بالطلاب.
  - علاقتك بزملاء العمل.
- (ثانياً):أهمية الدراسة:

وتتحدد أهمية هذه الدراسة في الآتي :

١- تعتبر هذه الدراسة استكمالاً لسلسلة البحوث الاعلامية والتربوية التي تهتم بدراسة العوامل المؤثر في الرضا الوظيفي لدى اخصائي الاعلام التربوي، الذي هو أساس توافقه النفسي والاجتماعي ورضاه عن عمله، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه الاعلامية والتربوية في الانشطة الاعلامية في المدارس المصرية والارتقاء بها بكفاءة وفاعلية . فرضاً أخصائي الاعلام التربوي عن عمله له أثر كبير ينعكس أو إيجابياً علي معدل الأداء ودرجة انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها ومن ثم مشاركته في تحقيق أهدافها.

٢- تنبع أهمية الدراسة من حيث أنها تجمع بين متغيرين على درجة من الاهمية في مجال الاعلام بصفة عامة والاعلام المدرسي بصفة خاصة وهما الرضا الوظيفي وتأثير بعض العوامل الديموغرافية (الجنس، المؤهل، نوع المرحلة التعليمية) في العلاقات الشخصية والاجتماعية سواء بينه وبين زملاءه والمدير والطلاب أو العاملين معه في المؤسسة التعليمية .ومن ثم الإهتمام به ودراسة الظروف والضغوط التي يواجهها في العمل يسهم في القيام بأدواره الوظيفية المنوط بها نحو الطلاب .ومن ثم تزيد من دافعية الإنجاز لديه لبذل مزيد الجهد لمواجهة الصعوبات والمشكلات في العمل لاشباع رغبة أو حاجة أو هدف ذات تأثيرداخلي يحركه لانجاز المهمة بسرعه لتحقيق هذا الهدف بالتفوق والامتياز المطلوب وبالتالي الارتقاء بالعمل.

### ثانيا: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي علاقة ببعض متغيرات الرضا لدي أخصائي الإعلام التربوي من خلال ما يلي:

- 1- التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية (الجنس (ذكر، وأنثى)، المؤهل، المرحلة الدراسية).
- 2- رصد مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي والتي تعزي لمتغيرات أبعاد الرضا الوظيفي الداخلية المرتبطة بمحتوي الوظيفة في علاقته (الرضا عن المهنة نفسها، والشعور بالمسئولية والتقدير، والترقي، الانجاز) والعوامل الخارجية المتصلة بشكل الأداء الوظيفي المتملة في العلاقة (بالادارة المدرسية، والطلاب، وزملاء العمل، الحوافز ( المادية، والمعنوية) والمكافآت ، بالتسهيلات ووسائل التدريس).

### - الاطار النظرى:

الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ،ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يحصل عليه فعلا من هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع إلى العمل والانتاج ولذلك من الصعب ذكر تعريف معين ومحدد له.

#### • مفهوم الرضا الوظيفي:

عرف فاروق جبريل الرضا عن العمل في مهنة التدريس هي الدرجة التي يتلقى أو يزيد فيها الاشباع الفعلي بمهنة التدريس بالإشباع الذي يتوقعه الفرد من هذه المهنة. ويلاحظ من هذا التعريف أن مفهوم القيمة الايجابية الناتجة عن عمل معين يمكن ان تختلف باختلاف الأفراد أنفسهم وبالتالي ما قد يكون ذا قيمة إيجابية لشخص ما، قد لا يحمل القيمة نفسيا لشخص آخر، لتداخل عوامل عديدة نفسية واجتماعية واقتصادية تحدث مثل هذا النوع من الاختلاف في مفهوم القيمة الايجابية. (سحر محمد عبدالصمد، ٢٠٠٩، ص١٩)

من خلال المعادلة التالية (Robbins, Stephen, 2003, p22):

$$\begin{aligned} \text{رضاً عن العمل} &= \text{رضاً عن الأجر} + \text{رضاً عن محتوى العمل} + \\ &\text{رضاً عن فرص تنموي} + \text{رضاً عن الإشراف} + \text{رضاً عن جماعة} \\ &\text{العمل} + \text{رضاً عن ساعات العمل} + \text{رضاً عن ظروف العمل ككل.} \end{aligned}$$

يلاحظ من الفرض السابق أن الرضا عن العمل يمثل الاشباع التي يحصل عليها الفرد المصادر

المختلفة ويقصد به اجرنيا في هذا البحث:



"أن الرضا الوظيفي هو" الاتجاه العام من الرضا أو عدم الرضا نحو الادوار والمهام الوظيفية لأخصائي الاعلام التربوي وما يحيط به من، عوامل خارجية (بيئة العمل)، وعوامل الداخلية (مضمون الوظيفة)، ويتأثر بها فتدفعه للإنتاج، والتميز والابداع وتجعله راضى أو تشعر بالإحباط فتجعله غير راضيا " الامر الذى يعكس ايجابيا أو سلبيا على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

وفي ضوء التعاريف السابقة توجد هناك صعوبة في تحديد تعريف شامل لمفهوم الرضا الوظيفي لارتباطه بالجانب الوجداني في حياة الإنسان، الذي يصعب الوصول له من طرف الإنسان نفسه، مع عجزه عن التعبير عنه في كثير من الأحيان، إضافة إلى قدرة الإنسان على إخفاء مشاعره مما يصعب تحديد الرضا. يقدم الباحثون عدد من المفاهيم ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي والتي تتضمنها تعريفاتهم نذكر منها مايلي (Schermehorn, John, Hunt, James and Osborn,1995):

- أ- الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة: فالرضا يعبر عن شعور الموظف بالسعادة عندما يتحقق هدفه.
- ب- الرضا ومستوى الطموح: فالرضا يتحقق عندما تلي الوظيفة طموحات الموظف.
- ج- الرضا والتوقع: فالرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الموظف نحو ما يحصل عليه من عوائد.
- د- الرضا وإشباع الحاجات: فالرضا يتحقق لما يشعر الموظف بأن حاجاته قد أشبعت.
- هـ- الاتجاهات نحو العمل : يرتبط الرضا الوظيفي بالاتجاهات نحو العمل لكنه يختلف عنه، فعندما نقيس الاتجاه نحو العمل إنما نقيس بعداً واحداً معيناً موجباً وسالباً أو متعادلاً، في حين أن الرضاء عن العمل ليس أحادي البعد ، فقد يكون الفرد راضياً عن جانب معين من العمل ولكنه غير راضى عن جانب آخر .
- و- الرضا والروح المعنوية : الروح المعنوية هي التي تحكم سلوك وتصرفات الفرد، وتطلق هذه الصفة على الجماعة المتعاونة لتحقيق هدف مشترك في حين أن الرضا الوظيفي أمرلا يتعلق بالافراد، ولا يترتب عليه بالضرورة ارتفاع الروح المعنوية للجماعة التي ينتسب إليها الفرد غير أن العلاقة بين الرضاء الوظيفي وكل من الاتجاهات والروح المعنوية فى أن المفاهيم الثلاث تشترك في شيء واحد وهو ان كلا منهما يؤدي إلى تنشيط وتحفيز قوة العمل لدى الفرد والتي يشار إليه عادة بالدافعية (Barattan ,1999,p45).

(an d joneGold ge).

- كيفية معرفة ما إذا كان أخصائي الاعلام التربوي يشعُر بالرضا؟
- وإذا اردنا معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى اخصائى الاعلام التربوى فيمكن التحقق من ذلك عن طريق ملاحظته عند القدوم للعمل يأتي مبكرا للأشراف على البرنامج الإذاعي قبل اذاعته أم يهتم ؟،كيف يسير يومه الدراسي وما يحتويه من مهام ؟،هل يشارك المدرسة في حل المشكلات ؟ ما شكل علاقته بالمدير والزملاء والموجه الفني والطلاب ؟ وإلى أى مدى يقبل على عمله حتى مغادرته منه؟.

- يمكن القول رضا الفرد عمله ينعكس على سلوكه ،ومن خلال ملاحظة دقيقة لطريقة سيرهم ومخاطبتهم لزملائهم في العمل وتحيتهم فيما بينهم. وستجدهم متحمسين للعمل؛ فأولئك الأفراد يؤتون مستعدون للعمل. وستجد إحساس أولئك الموظفين بما حققوه من إنجاز قد انعكس على محادثاتهم المرححة مع زملائهم في نهاية اليوم. فهم مستعدون للاستمتاع بوقت الراحة لأنهم يستحقونه. أما أولئك الافراد أصحاب معدلات الرضا الوظيفي المنخفضة فيؤتون إلى العمل من دون رغبة فتجدهم يتحركون ببطء ولا يساهمون في جعل يوم العمل ممتعا.

ذلك أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده.

#### • كيف يحدث الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي؟

يعمل أخصائي الاعلام التربوي لكي يصل الى أهداف معينة وينشط في اعماله لاعتقاده أن العمل سيققق له هذه الاهداف ومن ثم فان بلوغه اياه سيجعله أكثررضا وحين تنظر للرضا كنتيجة للكشف عن " كيف يتحقق رضاه عن عمله، والعوامل التي تسببه وتعد مسؤولة عن حدوثه؟ "

الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من الشعور والقناعة والإرتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل.(سحر محمد عبد الصمد، ٢٠٠٩، مرجع سابق، ص ٩) سنجد ان غالبية هذه العوامل تحدد وفق نسق منتظم من المؤثرات المتفاعلة على النحو التالي:

١. الحاجات: لكل فرد منا حاجات وطموحات يسعى لتحقيقها من خلال العمل.و يمثل العمل أكثر المصادر المتاحة لإشباع هذه الحاجات.
٢. الدافعية للإنجاز: تشكل الدافعية بدورها عاملا هاما في تحفيز الفرد في سعيه نحو تحقيق هدفه ببذل كل جهوده متحديا المشكلات والعقبات من أجل الوصول إلي هدفه في التفوق والتميز عن طريق البحث عن المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات، فالرضا وسيلة الاشباع لدى الفرد وليست غاية .
٣. الأداء: تتحول الدافعية إلى اداء نشط يدفع أخصائي الاعلام التربوي نحو تحقيق هدف ما بكفاءة واتقان. لذلك الاداء هنا يمثّل الوسيلة لبلوغ الاشباع المطلوب فيتحقق النجاح.
٤. الاشباع: يؤدي الاداء الفعال الى اشباع حاجات الافراد المتوقعة من الادراك ان العمل سيثبّع حاجاته إلى: النجاح، والتقدير، والمركز الاجتماعي، والامن النفسي، والدعم المادي.
٥. الرضا: ان بلوغ الفرد مرحلة الاشباع من خلال الاداء الكفاء في عمله ويجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي من خلالها اشباع حاجته.

- أهمية الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام التربوي:  
يعتبر الرضا الوظيفي عاملا ذا أهمية لدى أخصائي الاعلام التربوي في كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة لعمله الارتقاء به وتتضح هذه الأهمية فيما يلي (محمدرسميرالشمري، ٢٠١٨، ص٢٢):
  - إن ارتفاع شعور أخصائي الاعلام التربوي بالرضا الوظيفي يساهم في تحقيق العديد من الجوانب الايجابية لديه نحو عمله حيث يؤدي به إلى (PATRICE ROUSSEL9,2000):
  - القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الراحة النفسية التي يتمتع بها في العمل تعطيه درجة اكبر للتحكم في عمله وما يحيط به.
  - الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر بأن جميع حاجاته المادية من: أكل، شرب، سكن،.. الخ والغير المادية من تقدير واحترام، وأمان وظيفي... الخ مشبعة بشكل كافي، تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.
  - زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبله الوظيفي "يساهم في زيادة المشاعر الإنسانية السعيدة في مختلف الأعمال.
  - يعتبر أيضا من أهم العوامل التي تعزز لديه دوافع الولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية، وكذلك الشعور بالمسئولية.
  - زيادة الإنتاجية وتقليل معدل دوران العمل وتخفيض نسبة الغياب ورفع معنويات العاملين وجعل الحياة ذات معنى لدى الأفراد.
- أبعاد الرضا الوظيفي:-  
اختلفت وجهات النظر تبعا لتعدد حاجات أو دوافع رضا الفرد عمله فأسفرت نتائج الدراسات بنظريات فسرت وشرحت الرضا الوظيفي وآلياته ( منال البارودي، ٢٠١٥، ص٣٣٥-٢٣٦). يرى البعض أن الدافع يأتي من الداخل بدون حاجة إلى العوامل الخارجية. وآخرون الأثنين معا ويمكن تلخيص أهمها فيما يلي:
  - أ- الدوافع الداخلية(فهد عبدالرحمن، ٢٠٠٩، ص٣٦٥) وهو ينبع من بيئة العمل و ليس العمل ذاته، وعادة ما يطبق بواسطة الآخرين مثل الحوافز تؤدي إلى الرضا الوظيفي ويطلق عليها الدوافع أوالمرضيات وتتمثل في:(الانجاز، وتقديرالذات،التقدم الوظيفي،الاهتمام الشخص بهذه المهنة،الابداع في العمل،القدرة على تحمل المسئولية .
  - ب- أما الدوافع الخارجية : فهي التي تفقد الى عدم الرضا ، فيمكن إجمالها فيما يأتي:  
(سياسة المنظمة وأسلوب الادارة، الاشراف أو التوجيه الفني، الامكانيات المتاحة في العمل، الدخل أو الأجر، العلاقات الشخصية مع الادارة المدرسية).

• طبيعة الرضا الوظيفي، ودافعية الانجاز لدى أخصائي الاعلام التربوي:

يعد الرضا عن العمل ناتجا عن دافع داخلي لدى الفرد العامل، وهو كثيرا ما يرتبط بمصطلحين: الاتجاه الذاتي والروح المعنوية (فهيم ناصر، ١٩٨، ص ٣٣٥)، فهو مجمل المشاعر الكامنة في نفس الفرد والتي قد تتجلى في سلوكه الظاهر، كما انه يعتبر محصلة عدة عوامل من الرضا منها: محتوى العمل ومضمونه (فرص الترقية، التوجيه الفني، زملاء العمل، الطلاب، وساعات وظروف العمل ، نمط القيادة، ساسية المؤسسة).

كما ان الرضا قد يكون ايجابيا: حيث يولد مشاعر ايجابية نحو العمل ما اذا كان هذا العمل يحقق له اشباع ويمكن القول بصفة عامة ان قوة وشدة دافعية الانجاز تمثل المحرك الذي يحفز الفرد ببذل المزيد من الجهد حاجته من هذا العمل سواء كان حافزا ماديا أو معنويا، وقد يكون سلبا اتجاه العمل اذا كان يشكل له الحرمان بعدم تحقيق الاشباع المطلوب. أما دافعية الانجاز الفرد الخارجي، فكلما كانت مشاعر الاستياء عن العمل قوية، كلما زاد احتمال هذا الاستياء على سلوك الفرد وبحثه عن عمل آخر أو زيادة نسبة غيابه. لهذا فإن حفز الفرد للقيام بعمل ما يعتمد على قوة الرغبة والتوقع كما يظهر في المعادلة التالية:

$$\text{دافعية الانجاز} = \text{قوة طموح} \times \text{الرغبة الفرد} \times \text{التوقع.}$$

• العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي:

هناك أربعة عوامل تؤثر في مستوى رضا أخصائي الاعلام التربوي عن عمله هي:

١- عوامل داخلية: مسببة لرضا أخصائي الاعلام التربوي عن عمله:

- أ- الجنس: وغالبا ما يقارن أداء المرأة و خبراتها بالرجل وأداؤه و خبراته ليس على أساس الخبرة و الأداء الفعلي. وهذه الظواهر السلبية تجاه عمل المرأة تؤثر بالنتيجة على رضاه عن عملها إذ كلما زاد التمييز ضدها كلما قل رضاؤها عن العمل. ( أحمد ماهر، ٢٠٠٠، ص ٢٣ )
- ب- العمر: أشارت الأبحاث على وجود علاقة ارتباط ايجابية بين السن و درجة الرضا الوظيفي، حيث الأفراد العاملين الأكبر سنا يكون أكثر رضاه عن عملهم من الأفراد الأصغر سنا، و يرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة و لكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية و تنخفض درجة طموحاته و يرضى بالواقع الفعلي و يترتب عن ذلك زيادة الرضا الوظيفي.
- ج- المستوى التعليمي: كلما زاد المستوى التعليمي ارتفعت معه درجة الرضا عن العمل، وكلما قل المستوى التعليمي انخفضت معه درجة الرضا عن العمل.
- د- الخبرة: تمثل الخبرات والقدرات للفرد مصدرا يوفر الوقت والجهد وتجعل منه محط تقدير رؤسائه ومرؤوسيه مما يبعث على نفس ه ثقة تشعره برضا أكبر.

هـ - مدة الخدمة (العمل): للموظف تعتبر الأكثر ثباتا في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمير. وهناك دراسات واضحة تشير إلى وجود علاقة قوية موجبة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخدمة، بحيث كلما زادت سنوات الخدمة زاد الرضا الوظيفي عند الموظف.

و - أهمية العمل بالنسبة للعامل: أظهرت الدراسات عن أن العاملين الذين يحتلون مناصب إدارية مرتفعة يميلون إلى عدم التصارع فيما بينهم. (صلاح النشواتي، ٢٠٠٤، ص ٢٠٦).

ز - المستوى الإداري: وبشكل عام وعلى افتراض بقاء العوامل الأخرى على حالها. فقد كشفت الدراسات عن أن العاملين الذين يحتلون مناصب إدارية مرتفعة يميلون إلى عدم التصارع فيما بينهم وبالتالي يكون رضاهم عن أعمالهم أعلى من رضاء الذين هم في المستويات الإدارية الدنيا.

ثانيا :العوامل الخارجية :

وهي عوامل متصلة بظروف العمل ويمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

١. عوامل مرتبطة بسياسات المهنة (سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، ٢٠٠٧، ص ١٨٠): عوامل كثيرة تؤثر في شعورأخصائي الاعلام التربوى بالرضا الوظيفي وتشمل على الواجبات والالتزامات التي تفرضها اللوائح والقوانين وسياسات المؤسسة التعليمية التي تلزمه بأداء المهام الوظيفية .
٢. الأجور والحوافز والترقيات:

أ - الراتب: الذي يضمن الحياة الكريمة لأخصائي الاعلام التربوى،ويحقق له الامن والاستقرارفى المهنة،وأن يكون موزع توزيعا عادلا متوافقا مع الجهد الذى يبذله ،والاجر من أهم الحقوق المادية له كعامل.

ب- والحوافز: هي جميع العوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله مثل: الراتب، المكانة، والتقدير، والتطورالمهنى، والترقية، الامان الوظيفى، والمكافآت وغيرها. ( صلاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٢٠)

ج- الترقية: اشارت دراسة وجود علاقة طردية قوية ومتداخلة بين الاجور والحوافز والترقيات يمكن أن تزيد من رضا أخصائي الاعلام التربوى عن العمل في مهنته فالعامل عندما يحفز أو(ايهاب محمود عايش، ٢٠٠٨، ص ٤٥) يرقى في عمله يدل على انه قام بدوره بنجاح وعلى أكمل وجه والعكس .

٣. العلاقة بالإدارة المدرسية: تدل نتائج البحوث التي أجريت على أسلوب القيادة و الإشراف الذي يتبعه المشرف مع مرؤوسيه على وجود علاقة بين هذا الإسلوب ورضا المرؤوسين عن العمل، فالدراسات التي أجريت بجامعة (ميشغن) أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لإهتمامه يزيد من درجة الرضا عن العمل(أشرف رياض حرز لله، مرجع سابق، ص، ٤٣)، فإذا نجح رئيس العمل أو المنظمة في الاهتمام بالعاملين أو بمرؤوسيه فيها فإنه يكون قد نجح في زيادة درجة رضاهم عن أعمالهم مثل سعيه لجعل مجموعات العمل بمنظمتهم مجموعات متعاونة ومتحابية.

٤. العلاقة بالطلاب: وتعد أساس ومصدر رضا المعلم عن عمله، ومن ثم فإن فالعلاقة يجب أن تقوم علي الود والاحترام ،وأداء الواجب والإلتزامات بنظام الدرس داخل الحصة.وما يترتب علي هذه العلاقة من صراعات ومايمكن أن يقوده هذا الصراع من احساس من الرضا وعدم الرضا.
٥. وجود استعداد للتفاهم بين الموجه الفني واخصائي الاعلام التربوي، تكون علاقة تعاون أكثر وتيسير وتسهيل فهوالمسؤول التربوي للمعلم في كل ما يحتاجه لأداء واجبه الوظيفي وهو التدريس بشكل إبداعي (حبيبة محمد دفع الله، ٢٠٠٨، ص٢٥).
٦. الرضا عن ظروف العمل: ان درجة جودة ظروف العمل المادية تؤثرعلى قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله. فإذا شعر أخصائي الاعلام التربوي بأن بيئة العمل توفر له الظروف والإمكانيات المادية والوسائل والتجهيزات التقنية (كمبيوتر+وصلة نت) وبيئة عمل يسودها التعاون والألفة بين الزملاء فينتج ويبدع .
- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء:
- يعد السلوك الظاهري لرضانا براق أكثر من الحقيقي، فإذا سألنا شخص عن رضاه عن العمل، فإنه نسرع بالقول الحمد لله رضا، بينما لو أمعنا النظر في العمل، فإن الصورة تميل أن تكون أكثر قتامة، أيمن أن يستدل على الرضا الوظيفي من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل،ويمكن تسمية هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل وهي:
- قلة الفاقد من مستلزمات الانتاج وهي تتكون عادة من عمال راضين عن عملهم.
  - انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوي وندرة الصراعات والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على الرضا واستقرار العمال(أحمد ماهر، ٢٠١٠، ص ٣٤٠) إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها مؤشرات تدل على رضا العاملين الى حد كبير عن عملهم.ويمكن تلخيص هذه العلاقة فيما يلي:
- أ- العلاقة بين الرضا و الأداء:
- يتحدد أداء الفرد بالمقدرة و الدافع فهما جزءان ضروريان ومتكاملان لضمان الأداء الفعال،وتعرف القدرة بأنها الاستعدادات الشخصية لأداء الاعمال المحدده الاهداف مسبقا، وتحتوي هذه الاستعدادات على عناصر عقلانية، كالمهارات اللغوية، الفكرية، و الحرفية. إلا أن أداءالفرد لعمل معين لا يتوقف فقط على معرفته بهذا العمل ومهاراته في آدائه، بل يتطلب أيضاً أن يكون لديه رغبة في القيام به، ولقد خلص الفكر الإداري الاتجاه نحو العمل الى ثلاثة (William,2015,p313)هي:
- أ- الرضاء يؤدي إلى الأداء:

يرى هذا الاتجاه أن تحقيق الرضا للفرد العامل من خلال إشباع حاجاته الاجتماعية، وأنتيجة لتقديم العوامل المؤثرة في الرضا السابق ذكرها، أو نتيجة لقيامه بعمل يحقق إنجازا ويحقق ذاته، يؤدي إلى رفع معنوياته، و تعديل نظرتة واتجاهاته في اتجاه ايجابي نحو جميع عناصر المنظمة التي يعمل بها، وبالتالي تتحسن معنوياته ويستقر، وينعكس ذلك بطبيعة الحال على أدائه والنعكس صحيح. (ايناس فؤاد نواوى فلمبان، ٢٠٠٨، ص ٤٥).

ب- الأداء يؤدي إلى الرضا:

يشير هذا المدخل إلى أن الرضا يحدث نتيجة للأداء، بدلاً من أن يكون سبباً في تحقيق هذا الأداء، ويفترض هذا الاتجاه أن الأداء المتنوع يحدد المكافآت التي تعطى للعاملين والتي تنتج درجات متنوعة من الرضا لديهم. ولا يعتمد الأداء فقط على كمية الجهد.

الجهد = توقع الفرد + قيمة العوائد

الأداء = إدراك متطلبات العمل + الجهد.

يلاحظ أن الرضا فيتحدد بناء على ما يحصل عليه العامل بالفعل من عوائد واقتناعه بعدالتها. فان كان الاداء هو المعيار الاساسى لتحديد العوائد فتوقعات الفرد للعوائد تكون بالربط بينها(العوائد) والأداء. وبالتالي ببذل جهد التحقيق أداء عالية بغية الحصول عوائد كثيرة وبهذا يتحقق الرضا.

ج- مدخل العوامل الوسيطة:

هذا المدخل يرجع التغيير في كل من الرضا والأداء إلى وجود عوامل أخرى وسيطة بينهما بمعنى أن ما يحدث في العلاقة بين الرضا والأداء مرهون بعدد من العوامل أو المتغيرات الوسيطة. وقد أيد هذا المبدأ Wanous عام ١٩٧٤ من خلال دارسته حول تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وأن هناك العديد من المتغيرات التي يمكنها المساهمة في إظهار التنوع في هذه العلاقة، ومن أمثله هذا النوع من الرضا رضا الخبرة الفردية بالعمل، طبيعة موقف العمل. كما ثبت أنه بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بين الأفراد العاملين يرتفع مستوى الطموح لديهم، ومستوى رضاهم عن الحياة بشكل عام، كما يشعر العاملون براحة نفسية تنعكس على صحتهم البدنية والذهنية بما قد يؤدي لارتفاع مستوى أدائهم لعملهم في المنظمة، والنعكس أيضاً صحيح (سميرة مارجريت ساويرس مقار، مرجع سابق، ص ٧٨)

ب- الرضا الوظيفي والاتجاهات المهنية:

تلعب الاتجاهات المهنية دورا ليس عاما في طبيعتها، أي تظهر مع أحد عوامل المؤثرة في العمل، مثل الجوانب الداخلية للعمل والإشراف وظروف العمل وفرص الترقية والأطر الاجتماعية وغيرها، بعكس الرضا الوظيفي، فهو ذو طبيعة عامة بمعنى أنه لا يختص بناحية معينة من نواحي العمل.

ج- الرضا الوظيفي والتوافق المهني:

فالتوافق المهني كما يعرفه د.عوض محمود عباس بأنه الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المعنية، المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. من خلال التعريف نجد أن التوافق المهني يعمل على إشباع الرضا الوظيفي لبعض العاملين، وبالطبع هناك البعض الآخر من العاملين الذين يميلون إلى الأعمال المختلفة لإشباع بعض الحاجات بهدف الوصول إلى الشعور بالسعادة والراحة .

د- الرضا الوظيفي والروح المعنوية:

استخدم (Vitel,1953): الروح المعنوية تساعد العامل على أداء أدوار العمل بسهولة، ويسر دون معوقات ويؤدي عدم الرضا إلى نقصان الرغبة في العمل مواصلة ما تم البدء فيه، الروح المعنوية تعتبر النفس الذي يعطي للنشاط دافعا جديدا. بينما الرضا الوظيفي يركز بصفة أكبر على الحاضر، أما الماضي فلا يمثل سوى نقطة ارتكاز. فالرضا الوظيفي شرط الروح المعنوية (إبراهيم فرج ابو شمالة، ٢٠١٠، ص ٣٤-٣٥).

الدراسات السابقة:

١- دراسة (هاني ابراهيم البطل ٢٠١٨، ص ص ٧٠-٩١): "هدفت إلى التعرف على معايير التنمية المهنية اخصائي الاعلام التربوي وعلاقتها بتطوير الصحافة المدرسية بالمؤسسات التعليمية،اعتمدت على المنهج الوصفي بطريقة المسح بالعينة ،لعينة قوامها ٢٧٢ من أخصائي الاعلام التربوي بمحافظة بورسعيد ،استخدمت أداة استقصاء، وتوصلت إلى عدم وجود فروق بين أخصائي الاعلام التربوي في تقييمه لواقع خطة الأنشطة الإعلامية، عدم توفر متوسطات مرتفعة لمعايير التنمية المهنية لدى أخصائي الاعلام التربوي ارجعه الباحث لعدم وجود معايير واضحة وموثقة للتنمية المهنية مخصصة لهم.

٢- دراسة ( أشرف رجب عطا، ٢٠١٧): "هدفت الدراسة إلى قياس مدى توفر الكفايات المهنية الأساسية لدى أخصائي الاعلام التربوي. وتمثلت أدوات البحث في تصميم مقياس الكفايات المهنية. وتوصلت ليكون قادرا مهنيا في ضوء متطلبات القرن الحادي العشرين، استخدم الباحث المنهج دراسة الحالة. وتكونت مجموعة البحث من ١٣٥ أخصائي وأخصائية إعلام تربوي بمرحلة التعليم قبل الجامعي بمحافظة المنيا. وتوصلت إلي لا يوجد فروق في درجة الكفايات لدى أخصائي الاعلام التربوي باختلاف محل الإقامة (الحضر، الريف) أو النوع (ذكر، أنثى)، توجد فروق بين امتلاك الكفايات المهنية في إطار القرن الحادي والعشرين كما حددها الباحث لصالح الكفايات المتعلقة بمهارات القرن الحادي والعشرين، وهذا يرجع إلي اهتمامهم ومحاولاتهم الشخصية لامتلاك هذه الكفايات لتطوير عملهم.

٣- دراسة (السيد محمود عثمان، ٢٠١٧، ص ص ٧٩-٩٤): "هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أخصائي الاعلام التربوي بالمدارس الحكومية نحو تطبيق معايير الجودة في الأنشطة الإعلامية في ضوء



المعايير التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. استخدمت منهج المسح بالعينة. اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان التي طبقت على (٢٠٠) مفردة من أخصائي الإعلام التربوي بالمدارس الحكومية بمحافظة القليوبية، توصلت أن نسبة (٥٢.٥%) من المبحوثين أن نظام الجودة يساهم في تحقيق معايير أداء أنشطة الإعلام التربوي بدرجة متوسطة، وجاء اهتمام المدارس الحكومية بالتنمية المهنية الأخصائي الصحافة والإذاعة المدرسية بنسبة ١٧% (دائما)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن نشاط الإعلام التربوي لم يلقى اهتماما كبيرا في المدارس الحكومية.

٤- دراسة (أبو بكر هارون، ٢٠١٧، ص ٥٢٥-٥٧٦): "هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم، ومدى ارتباط ذلك ببعض متغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة). استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي على عينة قوامها (١١٠) من العاملين في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدم الباحث استمارة البيانات الأولية من تصميم الباحث (لجمع البيانات ومقياس الرضا الوظيفي)، توصلت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين خاصة في البعد المالي (الراتب والحوافز، وبيئة العمل).

٥- دراسة (وائل صلاح نجيب، ٢٠١٦): "هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط الإدارة والرضا الوظيفي أخصائي الإعلام التربوي في المدارس الثانوية، استخدمت منهج الوصف طريقة المسح بالعينة، وعلي عينة قوامها (١٨٠) من أخصائي الإعلام التربوي من ممثلي إدارات تسع (المنيا-سمالوط-مطاي-بنى مزار-مغاغة-العدوة-أبو قرقاص-دير مواس-وملوي)، واستخدمت أداة الاستقصاء، توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الرضا الوظيفي أخصائي الإعلام التربوي وتطبيق النمط الديمقراطي في الإدارة إذا ما قورن بالأنماط القيادية الأخرى للإدارة حيث بلغت قيمة (ر) (٠.٥٤٢) وهي درجة ارتباط متوسطة طردية موجبة حيث كلما زاد تطبيق النمط الديمقراطي زاد معه الرضا الوظيفي أخصائي الإعلام التربوي بدرجة متوسطة.

٦- دراسة (محمد ناجي الدعيس، ٢٠١٦، ص ص ١٤٣ - ١٦٣) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وبيان دور متغيري (التخصص، والدرجة الأكاديمية على الرضا الوظيفي). اعتمدت على المنهج الوصفي طريقة المسح بالعينة، لعينة قوامها (٦٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات جامعة صنعاء، وتوصلت إلي أن درجة الرضا الوظيفي كانت قليلة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤١) وأقل مجالات الرضا الوظيفي (الراتب)، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (التخصص، والدرجة العلمية).

- ٧- دراسة يوسف الصمادي(٢٠١٥، ص ص ١٤٣-١٦٧) هدفت التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية والأهلية في الأردن،اعتمدت على منهج الوصفي طريقة المسح بالعينة،لعينة قوامها (١٠٦) معلمة بإقليم الوسط بعمان،واستخدمت أداة الاستبيان تقيس مستوى الرضا الوظيفي ،وتوصلت إلي درجة رضا معلمات متوسطة ،وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل الرضا الوظيفي باختلاف المؤسسة التعليمية وقطاع العمل لصالح العاملين في القطاع الأهلي.
- ٨- دراسة وائل صلاح (٢٠١٤): " هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور التربوي للإذاعة والصحافة المدرسية من وجهة نظر موجهي وأخصائي الصحافة المدرسية،والطلاب بالمرحلة الإعدادية،واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي عينة (٥٦) أخصائيا وموجه صحافة،(٢٦٠) طالب بالمرحلة الإعدادية والثانوية بمحافظة المنيا ،وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين مشاركة الطلاب في نشاطي الصحافة والإذاعة والدور التربوي لها، يوجد فروق في الدور التربوي لصالح الذكور، كذلك لا توجد فروق بين أخصائي الإعلام التربوي وموجهي الصحافة نحو الدور التربوي للإذاعة والصحافة المدرسية "الصحافة المدرسية.
- ٩- أسماء أبو بكر الولي (٢٠١٤): "هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لدور اخصائي الاعلام التربوي في نشر المفاهيم الحديثة للتربية الإعلامية .واعتمدت على المنهج الوصفي طريقة المسح بالعينة،على عينة قوامها ١٠٠ مفردة من أخصائي الاعلام التربوي بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة،واستخدمت أداة الاستقصاء، توصلت إلى لا يوجد الاهتمام بتدريب أخصائي الاعلام التربوي على المفاهيم الحديثة للتربية الاعلامية،وهذا ما أكده نسبة (٨٢%) أفراد العينة من اخصائي الاعلام التربوي،أكدت أن أخصائي الاعلام التربوي لم يحصلوا على تدريب فى التربية الاعلامية.كما أظهرت (٥٤%) من أفراد العينة يعانون من ضعف الإمكانيات المادية من أهم المعوقات، والصعوبات التى تقف حائل أمام تطبيق مفاهيم التربية الإعلامية فى المدارس الإعدادية.
- ١٠- دراسة (Fuadah Johor, Hasan Mohamed Elarabi, 2014): هدفت إلى فهم طبيعة الرضا الوظيفي في المستشفيات وعلاقتها بالأداء الوظيفي وكذلك تقييم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي. اعتمد الباحث على أداة الاستبيان. اشتملت العينة ١٧٩ حول المديرين والعاملين في المجال الطبي، توصلت الدراسة إلى عدم وجود (رضا عن العمل ،راحة العمل ، المعاملة ، الراتب، تحفيزات) كل هذه العوامل تبين أن نوعية الخدمة ضعيفة لأن المريض يبحث عن مستشفيات خارج ليبيا.
- ١١- عزة سعيد محمد(٢٠١٤): "هدفت إلى التعرف على الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي أخصائي الإعلام التربوي صحافة وإذاعة -فنون مسرحية(بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، ومدى الرضا عن العمل في مجال الإعلام التربوي للفئات الخاصة .اعتمدت على المنهج الوصفي طريقة المسح

بالعينة، لعينة قوامها ١٠٠ مفردة من أخصائي الإعلام التربوي (ذكور، وإناث)، واستخدمت أداة استبيان، وتوصلت إلى وجود تفاوت في ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بين أخصائي الصحافة والإذاعة وأخصائي الفنون المسرحية لمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.

١٢- دراسة (Saleem, saida majeed, tariq aziz, 2013): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين الذين يعملون في الصناعة المصرفية في باهاوالبور وتحليل أثر التوظيف والسياسة التنظيمية والاستراتيجية وطبيعة العمل وضغوط العمل والاتصالات على الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع المصرفي. كما اعتمد الباحث على أداة الاستبيان واشتملت العينة على ٥٨٠ عامل يعملون في فروع البنوك في باهاوالبور. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن ضغوط العمل والاتصالات الاستراتيجية ومحتوى العمل يكون لها تأثير كبير وقوي على أداء الموظف.

١٣- دراسة (Komar, 2012)، هدفت الدراسة إلى التعرف على والعوامل المرتبطة بينها وبين أنماط القيادة في كليات التربية الأهلية في البنجاب، وظفت الدراسة المنهج المسحي، واستخدم الباحث أداة الإستبيان، وتكونت عينة عشوائية قوامها (٢٠٠) محاضرا في كلية التربية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، كما أشارت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الأنماط القيادية المتبعة من المدراء والمناخ التنظيمي.

#### • التعليق على الدراسات السابقة:

يمكن التوصل إلى بعض النقاط التي حددتها الدراسات السابقة فيما يلي:

ركزت بعض الدراسات السابقة على التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبعضها ركز التعرف على العلاقة بين نمط الإدارة والرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي في المدارس الثانوية، ومنها ما يتعلق بالأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي صحافة وإذاعة -فنون مسرحية(بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، ومدى الرضا عن العمل في مجال الإعلام التربوي للفئات الخاصة. يوجد دراسات تتعلق بدراسة استهدفت التعرف على أنماط الرضا الوظيفي لدى المعلمين، لا يوجد سوى دراستين تتعلق بالرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي مما جعل الباحثة تسرع في إجراء هذا البحث. وقد استفادت من الدراسات السابقة في:

- تحديد متغيرات البحث-وتحديد مشكلة الدراسة تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والاستفادة من مقاييس الدراسات السابقة في إعداد البحث.

- تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في البحث.

فروض الدراسة :

١. توجد علاقة ارتباطية دالة في مستويات الرضا الوظيفي لدي أخصائي الإعلام التربوي تبعا لمتغيري الجنس(ذكر،أثى)، والمؤهل.
  ٢. توجد علاقة ذات دلالة احصائية في متغيرات (علاقته بالإدارة المدرسية) في متغيرات العوامل الخارجية المرتبطة بشكل الأداء الوظيفي ومستوى رضا أخصائي الإعلام التربوي عن عمله.
  ٣. توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات أخصائي الإعلام التربوي تبعا لمتغير المرحلة الدراسية(الابتدائي -الاعدادية -الثانوية).
  ٤. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المبحوثين في مستوى الرضا الوظيفي بمحتوي الوظيفة (الرضا عن المهنة نفسها، وطبيعة العمل، والانجاز، والشعور بالمسئولية) ومستوى الرضا عن العمل.
  ٥. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المبحوثين بالنسبة للمتغيرات الخارجية المرتبطة بشكل الأداء الوظيفي المتمثلة في العلاقة بالطلاب، بزملاء العمل، با ومستوى رضاهم عن عملهم.
- مصطلحات الدراسة:

١-أخصائي الاعلام التربوي : تعرفه الباحثة أخصائي الاعلام التربوي فى هذا البحث:-

أخصائي الاعلام التربوي :هو متخصص فى مجال الإعلام التربوي ومسئول عن الأنشطة الإعلامية بالمدرسة اشرفا ،وتنفيذا سواء كانت هذه الأنشطة داخل المدرسة أو خارجها ،واكساب الطلاب المهارات العقلية والابداعية والابتكارية والنقدية واكتشاف المواهب وتنميتها اعلاميا وتربويا لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

٢-مفهوم الرضا الوظيفي :

-عرف (عبد الباقي، ٢٠٠٣، ص ٢٣١) بأنه " درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه "

ويقصد به اجريا فى هذا البحث:

أن الرضا الوظيفي هو مجموعة الظروف، والعوامل الداخلية والخارجية التي يتفاعل معها أخصائي الاعلام التربوي عند أداءه لعمله، وتؤثر، ويتأثر بها ايجابيا وسلبيا فتدفعه للإنجاز، والتميز والابداع وتجعله راضي أو تشعره بالإحباط فتجعله غير راضيا.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

\*أبعاد الرضا عن العمل : الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه، والمسؤولية، والترقي، سياسة والأنظمة المنظمة للعمل الاعلامي، الإشراف الفني والطرق المتبعة فيه، العلاقة بالمديرونمط القيادة، الحرية في اتخاذ القرارات، وتوفير الامكانيات للعمل، العلاقة بزملاء العمل، الرواتب حيث انه لايتناسب مع حجم ما أقوم به من أعباء وظيفية وارتفاع الاسعار ،ظروف بيئة العمل، المكانة التي انالها بين الزملاء والادارة المدرسية، توفير الامكانيات المالية التكنولوجية.

### الإطار المنهجي للدراسة

نوع ومنهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بما يتضمنه من وصف وتفسير لما هو قائم بالفعل ،وطريقة المسح بالعينة للوصول إلي اجابات وافية حول تساؤلات الدراسة الميدانية والتحقق من مدي صحة فروضها واستخلاص نتائج تفسيرية ذات دلالة .وعليه تسعى الدراسة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي علاقة الرضا الوظيفي ببعض متغيرات الرضا لدي أخصائي الإعلام التربوي .  
مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع البحث من أخصائي الاعلام التربوي من المدارس الحكومية الخاصة بالمدارس (الابتدائية،الإعدادية،والثانوية) في محافظة دمياط ، حيث قامت الباحثة بعمل حصر شامل لجميع أخصائي الاعلام التربوي في محافظة دمياط من ممثلي الإدارت العشر للمحافظة:ادارة (دمياط ، دمياط الجديدة، عزبة البرج، الروضة، فارسكور، الزرقا، كفر سعد، ميت أبو غالب، كفر البطيخ، السرو). فكانت بواقع ٦١٣ مفردة. وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية بلغت ٢٢٠ مفردة بواقع ٢٠ مفردة من كل ادارة ،تم سحبها بالإسلوب المتساوي وفقا لاعداد اخصائي الاعلام التربوي الذكور والاناث في هذه الادارات هي جملة ما تم جمعها من الاستبيانات من المبحوثين. وبعد خضوع الاستبيان لبرنامج التحليل الإحصائي (spss ) وتم استبعاد الاستبيانات الغير مكتملة والغير صالحة للتحليل. لتصبح عدد الاستبيانات الصحيحة (٢١٥) مفردة موزعة كالتالي : (٨٣) مفردة ذكر، (١٣٣) إناث.ويرجع سبب اختيار الباحثة لمحافظة دمياط لاجراء البحث حيث أن البحث العلمي يحتاج ميزانية كبيرة من كتب ومراجع .اضافة إلي ارتفاع وسائل مواصلات، وتشابه الصفات الإجتماعية مما يساعد توصيل الأهداف من البحث ،وضمن تعاون عينة البحث عند ثبات وصدق الاستمارة. لذلك جاء الاختيار لتخفيف الأعباء والوقت والجهد والنفقات.ويمكن تقسيم هذه الادارات كما يلي:

جدول رقم (١) توصف مجتمع الدراسة

م	إدارات دمياط التعليمية	المراحل التعليمية									
		الابتدائية			الإعدادية			الثانوية			
	عام	خاص	لغات	عام	لغات	لغاتي	عام	خاص	تجاري	صناعي	زراعي

مجلة التربية النوعية - العدد الثالث عشر - يناير ٢٠٢١

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

١	٢	١	١	٣	٧		١٠	١	١٥	دمياط	١
				٣	٣		٦		٥	دمياط الجديدة	٢
			واحد فندقي	١	٣		٥		٧	عزبة البرج	٣
					٥		٤		١١	الروضا	٤
	٥				٣		٦		٩	فارسكور	٥
	٣	١			٤		٦		٦	الزرقا	٦
	١				٥		٩		٧	كفرسعد	٧
		١			١		٨		١٥	كفرالطيخ	٨
		٤		١			٦		١٠	ميت ابو غالب	٩
				١	٢		٨		٦	السرو	١٠
١	١١	٧	٢	٦	٣٢		٦٨	١	٩٥	المجموع الفرعى	
		٥٩					٦٨		٩٦	المجموع الكلى	

المجموع الموجود بعينة الدراسة = ٢١٥.

ويمكن أن توضيحها فيما يلي:

جدول رقم (٢) توصيف العينة

المرحلة الدراسية التى يعمل بها	العدد
الإبتدائية	٨٣
الإعدادية	٦٥
الثانوية	٤٥
ثانوي (زراعي/صناعي/تجاري)	٢٢
المجموع	٢١٥

جدول رقم (٣) توصيف العينة

م	إدارات دمياط التعليمية	المراحل التعليمية								
		الثانوية			الإعدادية			الإبتدائية		
		مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور
١	دمياط	٢٠	١١	٩	١٠	٨	٢	١٦	١٠	٦
٢	دمياط الجديدة	٣	٢	١	٦	٦		٥	٥	
٣	العزبة	٥	٢	٣	٥	٣	٢	٧	٤	٣
٤	الروضا	٥	٣	٢	٤	١	٣	٩	٥	٤
٥	فارسكور	٩	٥	٤	٦	٤	٢	٨	٦	٢
٦	الزرقا	٩	٦	٣	٥	١	٤	٦	٣	٣
٧	كفرسعد	٧	٤	٣	٨	٧	١	٧	٢	٥
٨	كفرالطيخ	١		١	٨	٥	٣	١٢	٨	٤
٩	ميت ابو غالب	٥	٢	٣	٦	٥	١	٨	٦	٢
١٠	السرو	٣	١	٢	٧	٤	٣	٥	٤	١
	المجموع الفرعى	٦٧	٣٦	٣١	٦٥	٤٤	٢١	٨٣	٥٣	٣٠
	المجموع الكلى	٦٧			٦٥			٨٣		

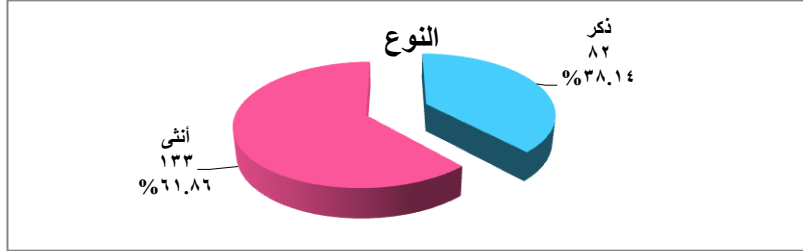
الجدول (٤) التوزيع النسبى لأفراد عينة الدراسة وفقاً للنوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
-------	-------	----------------

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

ذكر	٨٢	%٣٨.١٤
أنثى	١٣٣	%٦١.٨٦
المجموع	٢١٥	%١٠٠

شكل (١) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقا للنوع



أدوات جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد علي صحيفة الإستقصاء لقياس عوامل الرضا الوظيفي من وجه نظر أخصائي الاعلام التربوي ،حيث يحتوي المقياس (١٠٣) عبارة موزعة كالاتي:

جدول (٥)

يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجات الكلية للاستبانة.

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
١- إلي أي مدى أنت راضى عن عملك كأخصائي اعلام؟ تربوي؟	٠.٦٧	٠.٠١	دال
٢- الرضا عن المهنة	٠.٤٨	٠.٠١	دال
٣- إلي أي مدى تتوفر عوامل الرضا عن عملك؟	٠.٤٨	٠.٠١	دال
٤- ما الأثر الذي يمكن أن تحدثه في بالارتقاء بالانشطة الاعلامية في مصر؟	٠.٤٥	٠.٠١٣	دال
العوامل الداخلية للرضا الوظيفي:	٠.٦٥	٠.٠١	دال
الرضا عن المهنة نفسها	٠.٤٨	٠.٠١	دال
الإنتاج	٠.٤٥	٠.٠١٣	دال
الشعور بالمسئولية	٠.٤٠	٠.٠٢٧	دال
التقدير	٠.٤٩	٠.٠١	دال
الترقى	٠.٤١	٠.٠٢٣	دال
العوامل الخارجية للرضا الوظيفي	٠.٨٧	٠.٠١	دال
علاقتي بالادارة المدرسية	٠.٤٣	٠.٠١٨	دال
علاقتي بالزملاء	٠.٤٥	٠.٠١٤	دال
علاقتي بالطلاب	٠.٤٢	٠.٠٢١	دال
٥- ب الحوافز (المادية والمعنوية) والمكافآت	٠.٤٧	٠.٠١	دال
٦- التسهيلات ووسائل التدريس	٠.٦٤	٠.٠١	دال

الجدول (٥) معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجات الكلية للاستبانة حيث تراوحت ما بين (٠.٤٠ - ٠.٨٧) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

#### حدود البحث :

أ- الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على التوصل العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدي أخصائي الاعلام وعلاقتها ببعض المتغيرات.

ب- الحدود المكانية: قامت الباحثة بالتطبيق على أخصائي الاعلام التربوي بمدارس (الابتدائية، والاعدادية، والثانوية) الحكومية والخاصة بإدارات دمياط العشر.

ج- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث خلال شهرى (مارس، وابريل، ومايو) بالفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

د- الحدود البشرية: تم تطبيق البحث الحالي علي (٢١٥) مفردة من أخصائي الاعلام التربوي في بعض المدارس (الابتدائية، والاعدادية، والثانوية) الحكومية والخاصة بإدارات دمياط العشروهي: ادارة (دمياط، دمياط الجديدة، عزبة البرج، الروضة، فارسكور، الزرقا، كفر سعد، ميت أبو غالب، كفر البطيخ، السرو).

#### متغيرات البحث :

١- المتغيرات المستقلة : الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.

٢- المتغيرات التابعة: العلاقة ببعض المتغيرات الوسيطة (الجنس، المؤهل، نوع المرحلة الدراسية).

#### نتائج الدراسة الميدانية :

وللإجابة علي تساؤلات الدراسة استخدمت استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية

واختبار "كا" لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة وفقاً لمقياس ثلاثي متدرج

ومقياس خماسي متدرج على النحو التالي: تم التصحيح على:

مقياس "كبيرة، متوسطة، قليلة" بأوزان (٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم حساب المدى ، وذلك بطرح

أصغر وزن من أعلى وزن في المقياس (٣ - ١ = ٢)، ثم قسمة المدى (٢) على (٣) بهدف تحديد الطول

الفعلي لكل مستوى، وكانت (٣ ÷ ٢ = ١.٦٧ تقريباً)، وهذا يعنى أن المستوى "قليلة" يقع بين القيمة (١) وأقل

من (١ + ٠.٦٧)، وأن المستوى "متوسطة" يقع بين القيمة (١.٦٧) وأقل من (١.٦٧ + ٠.٦٧)، ويقع

المستوى "كبيرة" بين القيمة (٢.٣٤) إلى (٣.٠). وبذلك يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات

على النحو التالي: ١ - ١.٦٦ (قليلة)، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (متوسطة)، ٢.٣٤ - ٣.٠ (كبيرة)



العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

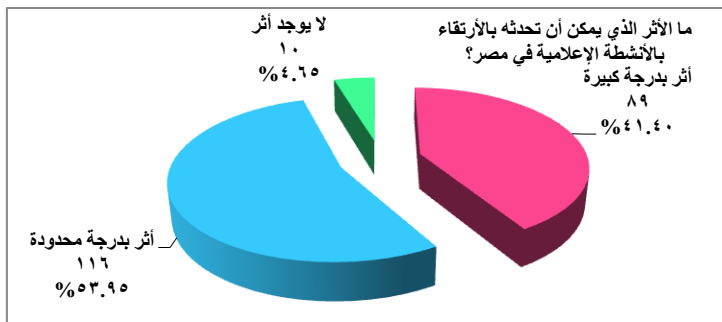
- مقياس "أوافق تماماً ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق تماماً" بأوزان ( ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ ) على الترتيب، وتم حساب المدى، وذلك بطرح أصغر وزن من أعلى وزن في المقياس ( ٥ - ١ = ٤ )، ثم قسمة المدى ( ٤ ) على ( ٥ ) بهدف تحديد الطول الفعلي لكل مستوى، وكانت ( ٤ ÷ 0.80٥ = تقريباً )، وهذا يعني أن المستوى "لا أوافق تماماً" يقع بين القيمة (١) وأقل من (١ + ٠.٨٠)، وأن المستوى "لا أوافق" يقع بين القيمة (١.٨٠) وأقل من (١.٨٠ + ٠.٨٠)، ويقع المستوى "محايد" بين القيمة (٢.٦٠) وأقل من (٢.٦٠ + ٠.٨٠)، ويقع المستوى "أوافق" بين القيمة (٣.٤٠) وأقل من (٣.٤٠ + ٠.٨٠)، ويقع المستوى "أوافق تماماً" بين القيمة (٤.٢٠) إلى (٥.٠). وبذلك يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي: ١ - ١.٧٩ (لا أوافق تماماً)، ١.٨٠ - ٢.٥٩ (لا أوافق)، ٢.٦٠ - ٣.٣٩ (محايد)، ٣.٤٠ - ٤.١٩ (أوافق)، ٤.٢٠ - ٥.٠ (أوافق تماماً)،

\* الأثر الذي يحدثه أخصائي الاعلام التربوي في الارتقاء بعمله:

جدول رقم (٦) التكرارات والمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأثر الذي يمكن أن يحدثه بالارتقاء بعمله.

مستوى الأثر	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الأوزان	الاستجابة		
					أثر بدرجة كبيرة	أثر بدرجة محدودة	لا يوجد أثر
كبير	٧٨.٩١%	٠.٥٧	٢.٣٧	٥.٠٩	١٠	١١٦	٨٩

شكل رقم (٢) التوزيع النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأثر الذي يمكن أن يحدثه بالارتقاء بالأنشطة الإعلامية في مصر.



من الجدول (٣) ونتائجه والشكل البياني (٢) يتبين أن أفراد عينة الدراسة الذين يمكنهم الارتقاء بعمله

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

درجة كبيرة بلغت نسبتهم (٤١.٤٠%)، وبلغت نسبة الذين يمكنهم الارتقاء بعملهم بدرجة محدودة (٥٣.٩٥%)، في حين بلغت نسبة الذين لا يوجد لهم أثر في الارتقاء بعملهم (٤.٦٥%). وبالنسبة للأثر الذي يمكن لأفراد عينة الدراسة أن يحدثوه في الارتقاء بعمله بوجه عام جاء بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٧) ووزن نسبي (٧٨.٩١%). ترجعه الباحثة إلي ثقتهم بأنفسهم وادراكهم لقدراتهم في انجاز عملهم بكفاءة وتميز ومن ثم والارتقاء به ويحتاجوا إلي تشجيع وتحفيز مادي أو معنوي.

- ترتيب اخصائي الاعلام التربوي عناصر الرضا حسب درجة أهميتها بالنسبة لعمله  
جدول رقم (٧) التكرارات والمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة  
نحو رضائهم عن المهنة

رقم الترتيب	مستوى الأهمية	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الأوزان	الاستجابية			الرضا عن المهنة
						أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	
١	كبيرة	٩٠.٢٣%	٠.٥٩	٢.٧١	٥٨٢	١٥	٣٣	١٦٧	١- الإجاز
٣	كبيرة	٨٥.٧٤%	٠.٦٧	٢.٥٧	٥٥٣	٢٢	٤٨	١٤٥	٢- العمل نفسه
٢	كبيرة	٨٦.٨٢%	٠.٦٢	٢.٦٠	٥٦٠	١٦	٥٣	١٤٦	٣- المسؤولية
٨	متوسطة	٧٤.٤٢%	٠.٧٩	٢.٢٣	٤٨٠	٤٧	٧١	٩٧	٤- العلاقة بالمديرون وعية القيادة المتبعة ومساحة الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملك وتوفير الامكانيات للعمل وتوفير الامكانيات للعمل
٥	كبيرة	٨٠.٧٨%	٠.٧٧	٢.٤٢	٥٢١	٣٨	٤٨	١٢٩	٥- العلاقة بزملاء العمل .
٦	كبيرة	٨٠.١٦%	٠.٧١	٢.٤٠	٥١٧	٢٨	٧٢	١١٥	٦- ظروف بيئة العمل
٧	متوسطة	٧٩.٦٩%	٠.٧٦	٢.٣٩	٥١٤	٣٦	٥٩	١٢٠	٧- المكانة التي انالها بين الزملاء والادارة المدرسية .
٤	كبيرة	٨٥.٧٤%	٠.٧٦	٢.٥٧	٥٥٣	٣٥	٢٢	١٥٨	٨- توفير الامكانيات المالية وأليات تنفيذ العمل
	متوسطة	٧٧.٦٥%		٢.٣٣					الرضا عن المهنة

يوضح الجدول رقم (٧) يتبين أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عناصر رضائهم عن المهنة وقعت في لهذه العناصر ما بين (٢.٤٠ - ٢.٧١) وتراوح الأوزان النسبية لها ما بين (٨٠.١٦% - ٩٠.٢٣%) في حين وقعت استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى "أهمية متوسطة" لعناصر الرضا أرقام (٥، ٦، ٧، ٨) حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العناصر ما بين (١.٨٤ - ٢.٢٧) وتراوح الأوزان النسبية لها ما بين (٦١.٤٠% - ٧٥.٥٠%). وهذا يعني أنهم يقدرون المهنة ويضعونها في مكانة ذات أهمية ولكن توجد بعض المنغصات والضغوط التي تحول دون شعور بالرضا يمكن تداركها بحسن التخطيط والمعاملة ادارة المدرسة والمسئولين. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عزة سعيد محمد (٢٠١٤) التي توصلت وجود تفاوت في ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بين أخصائي الصحافة والإذاعة وأخصائي الفنون المسرحية لمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة (عزة سعيد محمد، ٢٠١٤، صص ١٠٦-١١٩).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

• اختبار نتائج صحة الفروض ومناقشتها:

- اختبار صحة الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة في مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي تبعاً لمتغيري الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل.  
جدول رقم (٨) تأثير متغير النوع على مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.

النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	
				قيمة (ت)	درجات الحرية
الذكور	٨١	٢.٣٧	٠.٥٨٠	٢١٣	٠.٤٣
الإناث	١٣٤	٢.٣١	٠.٥٧٨		

يتبين من الجدول (٨) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الذكور والإناث في مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي، حيث بلغت قيمة "ت" (٠.٧٩) ومستوى الدلالة (٠.٤٣)، مما يدل على عدم تأثير النوع على مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي. وتتفق النتيجة مع دراسة (أبو بكر هارون، ٢٠١٧، ص ٥٢٥-٥٧٦) التي توصلت لعدم وجود علاقة دالة احصائية لدى العاملين في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم في مستوى الرضا عن العمل تبعاً للنوع.  
جدول (٩) تأثير متغير المؤهل العلمي على مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢.١٥	٣	٠.٧٢	٢.١٨	٠.٠٩
داخل المجموعات	٦٩.٤١	٢١١	٠.٣٣		
المجموع	٧١.٥٥	٢١٤			

يتبين من الجدول (٩) عدم وجود تأثير متغير المؤهل العلمي على مستويات الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي، حيث بلغت قيمة "ف" (٢.١٨) ومستوى الدلالة (٠.٠٩)، مما يدل على عدم وجود فروق بين فئات المؤهل العلمي في مستوى الرضا الوظيفي.

- اختبار صحة الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي لأخصائي الاعلام التربوي (الرضا عن المهنة نفسه، والشعور بالمسؤولية، والإنجاز) في المتغيرات الداخلية المرتبطة بمضمون العمل علي (علاقته بالطلاب، وزملاء العمل، وتقييم الأداء) في متغيرات العوامل الخارجية المرتبطة بشكل الأداء الوظيفي ومستوى رضا أخصائي الاعلام التربوي عن عمله.

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي للعلاقة بين مستويات الرضا الوظيفي لدى اخصائي الاعلام عينة الدراسة.

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	٧.٣٩	١٧	٠.٤٣	٣.٧٩	٠.٠٠١
البواقي	٢٢.٦٠	١٩٧	٠.١١		

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

		٢١٤	٢٩.٩٩	المجموع
--	--	-----	-------	---------

معامل الارتباط (ر) = ٠.٥٠      معامل التحديد (ر<sup>٢</sup>) = ٠.٢٥

يتبين من الجدول (١٠) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستويات الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر) بينهما (٠.٥٠)، كما أن قيمة معامل التحديد (ر<sup>٢</sup>) بلغت (٠.٢٥)، مما يدل على أن مستويات الرضا الوظيفي تؤثر بنسبة (٢٥%) في مستوى الرضا عن المهنة نفسها ، وبلغت قيمة "ف" (٣.٧٩) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ الرياضي. أي أنها قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠٠١).

جدول رقم (١١) معاملات الانحدار ومستويات دلالتها.

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	معامل الانحدار (B)	المعاملات
٠.٠٠١	٤.١٤	١.٧١٦	الثابت
			<u>العوامل الداخلية</u>
٠.١٢٠	١.٥٦	٠.٠٧٢	الرضا عن المهنة نفسها
٠.٤٦٧	٠.٧٣	٠.٠٣٠	الإنجاز
٠.٤٢٥	٠.٨٠	٠.٠٣٨	الشعور بالمسئولية
			<u>العوامل الخارجية</u>
٠.٠٢٥	٢.٢٦	٠.١٠٢	علاقتي بالزملاء
٠.٠٠١	٣.٤٦	٠.٢٧٢	علاقتي بالطلاب
٠.٢٦١	١.١٣	٠.٠٤٢	تقييم الأداء

يتبين من الجدول (١١) وجود تأثير معنوي لكل من (علاقتي بالزملاء، علاقتي بالطلاب، علاقتي بالموجه الفني) حيث جاءت مستويات الدلالة (٠.٠٠١، ٠.٠٠١، ٠.٠٢٥) على الترتيب، مع وجود تأثير غير معنوي لباقي العوامل الداخلية والخارجية. وبذلك فاننا نتقبل الفرض الأول" توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في عوامل الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر) بينهما (٠.٥٠)، كما أن قيمة معامل التحديد (ر<sup>٢</sup>) بلغت (٠.٢٥)، مما يدل على أن عوامل الرضا عن المهنة نفسها تؤثر بنسبة (٢٥%) في الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة "ف" (٣.٧٩) عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١) مما يؤكد قبول الفرض كليا. من الجدولين (١٠)، (١١) ونتائجهما يتبين تحقق الفرض الأول للدراسة. ويمكن تفسيره أنه كلما زاد(ت) في العوامل في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام عينة الدراسة كلما زاد رضاه عن عمله.

• اختبار صحة الفرض الثاني : -توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات أخصائي الاعلام التربوي تبعا لمتغير المراحل الدراسية(الابتدائي -الاعدادية -الثانوية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض هذا الفرض، استخدمت الباحثة اسلوب تحليل الانحدار الخطي، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (١٢):

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للعلاقة بين المتغيرات الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستوى العوامل المؤثرة في الرضا لدى أخصائي الاعلام عينة الدراسة بمراحل التعليم المختلفة.

المرحلة التعليمية	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المرحلة الابتدائية	الانحدار	١.١٤	٦	٠.١٩	١.٤٢	٠.٢١٧
	البواقي	١٠.١٣	٧٦	٠.١٣		
	المجموع	١١.٢٧	٨٢			
المرحلة الإعدادية	الانحدار	١.٨٥	٦	٠.٣١	٢.٤٣	٠.٠٣٦
	البواقي	٧.٣٣	٥٨	٠.١٣		
	المجموع	٩.١٧	٦٤			
المرحلة الثانوية	الانحدار	١.٢٤	٦	٠.٢١	١.٥١	٠.١٨٩
	البواقي	٨.١٦	٦٠	٠.١٤		
	المجموع	٩.٤٠	٦٦			

يتبين من الجدول (١٢) وجود علاقة دالة احصائياً بين المتغيرات الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام بالمرحلة الإعدادية، حيث بلغت قيمة "ف" (٢.٤٣) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٦) في حين لا توجد علاقة بين المتغيرات الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام بالمرحلتين الابتدائية والثانوية. ويتضح من الجدول وجود علاقة دالة احصائياً بين المتغيرات الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستوي الرضا الوظيفي لصالح أخصائي الاعلام بالمرحلة الإعدادية. بينما لا توجد علاقة ذات دلالة احصائياً بين المتغيرات المرتبطة بمضمون العمل والرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي في مرحلتي الابتدائية والثانوية ويمكن أن تفسره الباحثة وجود نظام الفترة، وتقسيم الأنشطة إلى جماعات تضم نشاط (المكتبة، والصحافة والاذاعة، والتربية الرياضية، والزراعة والمجال الصناعي) وهذا بدوره ساهم في تخفيف العبء الذي يعانيه أخصائي الاعلام التربوي في المرحلة الابتدائية. من الجدول (١٢) ونتائجه يتبين تحقق الفرض الثالث للدراسة جزئياً.

- اختبار صحة الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة احصائية في مستويات رضا أخصائي الاعلام التربوي والشعور بالمسئولية والرضا عن المهنة نفسها.

جدول (١٣) نتائج تحليل الانحدار الخطي للعلاقة بين متغيرات العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	١٦.٩٩	٦	٢.٨٣	١٠.٨٠	٠.٠٠١
البواقي	٥٤.٥٦	٢٠٨	٠.٢٦		
المجموع	٧١.٥٥	٢١٤			

معامل التحديد (ر) = ٠.٢٣٨

معامل الارتباط (ر) = ٠.٤٨٧

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي.  
إعداد/ أ.م.د/هاني إبراهيم البطل، د/ ولاء محمد محروس الناغي، أ / منى حافظ أحمد غنيم

يتبين من الجدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغيرات العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون العمل ومستويات العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر) بينهما (٠.٤٨٧)، كما أن قيمة معامل التحديد (ر<sup>٢</sup>) بلغت (٠.٢٣٨)، مما يدل على أن العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون العمل تؤثر بنسبة (٢٣.٨%) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، وبلغت قيمة "ف" (١٠.٨٠) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ الرياضي. والجدول (١٣) يوضح معاملات الانحدار ومستويات دلالتها.

الجدول (١٤) معاملات الانحدار ومستويات دلالتها.

المعاملات	معامل الانحدار(B)	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الثابت	٠.٩٤٣	٢.٥٣	٠.٠١٢
الرضا عن المهنة	٠.٣٩١	٥.٨٤	٠.٠٠١
الإنجاز	٠.٠٢٦-	٠.٤٣-	٠.٦٦٨
الشعور بالمسئولية	٠.١٤٤	٢.١٤	٠.٠٣٣
التقدير	٠.٠٤٠	٠.٩٠	٠.٣٧١
التقدم	٠.٠١٢-	٠.١٨-	٠.٨٦٠

يتبين من الجدول (١٤) وجود تأثير معنوي لكل من (الرضا عن المهنة، طبيعة العمل، الشعور بالمسئولية) حيث جاءت مستويات الدلالة (٠.٠٠١ ، ٠.٠١٧ ، ٠.٠٣٣) على الترتيب، مع وجود تأثير غير معنوي لباقي العوامل الداخلية. من الجدولين (١٣)، (١٤) ونتائجهما يتبين تحقق الفرض الخامس للدراسة. وهذا يشير إلى تأثير عوامل الرضا الوظيفي من قبل أخصائي الاعلام التربوي عينة الدراسة.

- اختبار صحة الفرض الرابع: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متغيرات العوامل الخارجية المرتبطة بشكل الأداء الوظيفي ومستوى رضاهم الوظيفي لدى أخصائي الإعلام عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار الخطي، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدولين (١٤) و(١٥):

جدول (١٥)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للعلاقة بين متغيرات العوامل الخارجية المرتبطة بشكل الأداء الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين.

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	١٢.٠٠	١١	١.٠٩	٣.٧٢	٠.٠٠١
البواقي	٥٩.٥٦	٢٠٣	٠.٢٩		
المجموع	٧١.٥٥	٢١٤			

معامل التحديد (ر) = ٠.١٦٨

معامل الارتباط (ر) = ٠.٤٠٩

يتبين من الجدول (١٥) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغيرات العوامل الخارجية المرتبطة بشكل الاداء الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر) بينهما (٠.٤٠٩)، كما أن قيمة معامل التحديد (ر<sup>٢</sup>) بلغت (٠.١٦٨)، مما يدل على أن العوامل الخارجية المرتبطة بشكل

الأداء الوظيفي تؤثر بنسبة (١٦.٨%) في الرضا الوظيفي، وبلغت قيمة "ف" (٣.٧٢) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ الرياضي.

### توصيات البحث:

- بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن للباحثة أن تقدم بعض التوصيات التي تفيد في تحقيق الرضا الوظيفي وتزيد من أداء أخصائي الاعلام التربوي في المدارس المصرية.ومن تلك التوصيات :
١. لابد أن يحظى الرضا الوظيفي باهتمام وزارة التربية، وتوليه القيادات التعليمية في المدارس بعد أن وضحت علاقته بدافعية الانجاز للارتقاء بالعمل ككل وبالأنشطة الاعلامية بصفة خاصة. فزيادة الرضا لدي أخصائي الاعلام التربوي سيسهم دون شك في تحسين أدائه وتقديم انتاج اعلامية متميزا .
  ٢. اجراء دراسات ميدانية لاستقصاء اراء أخصائي الاعلام التربوي لمعرفة سلبيات وإيجابيات العمل ومدى رضاهم للارتقاء بالأداء العام بالمعلمين من أجل تحقيق اهدافها العملية التعليمية والاعلامية فدراسة العوامل والمتغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي ويأتي في مقدمتها المعدلات المادية (الرواتب ، والحوافز، والمكافآت)، وتسهيلات التدريس والنمو المعرفي والمهني يساهم في وضع لوضع حلول للمشكلات التي لها علاقة برضا العاملين .
  ٣. وذلك ينبغي رفع الحد الأدنى لرواتب المعلمين خاصة أخصائي الاعلام التربوي الذي لاسيما العائد المتحصل الفعلي من وظيفته لا يتناسب مع حجم المهمات الكبيرة المنوط بها في الوظيفة. وكذلك التكاليف الإضافية داخل العمل لكي لا يضطروا إلى الكسب من مصادر دخل أخرى تحد من مكانتهم .
  ٤. الاهتمام بالحوافز الفردية المعنوية لتشجيع روح المنافسة بين العاملين والتي ستعكس ايجابًا على ادائهم ،وذلك بوضع معايير لقياس مستوى أدائهم لتميز الأفراد ذو الأداء المتميز.
  ٥. توفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العملية وتشجيعها لتشجيع الاستقلالية بالعمل والقرارات واحترامها.

## المراجع:

- إبراهيم فرج ابو شمالة (٢٠١٠). مدى الرضا لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية: غزة، فلسطين.
- ابراهيم الغمري، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة، لاسكندرية، دار الجامعات المصرية، ١٩٧٧، أبو بكر هارون (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، اليمن، جامعة الرباط، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي.
- أحمد حسين محمد حسن (٢٠٠٥م). مشكلات القائم بالاتصال علاقته بالرضا الوظيفي والاستفادة الطلابية - دراسته مسحية على مدارس محافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس: معهد الدراسات العليا للطفولة.
- أحمد ماهر (٢٠١٠). كيف تحسن مهاراتك الادارية في الاتصال، ط٣، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية .
- أحمد ماهر (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- أشرف رجب عطا على (٢٠١٧). الكفايات المهنية لدى أخصائي الاعلام التربوي في إطار متطلبات التربية الإعلامية ومهارات القرن الحادي والعشرين، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بنها: كلية التربية النوعية.
- السيد أحمد عثمان (٢٠١٧م). اتجاهات أخصائي الاعلام التربوي بالمدارس الحكومية نحو تطبيق معايير الجودة في الأنشطة الإعلامية- دراسة ميدانية، جامعة عين شمس: مجلة دراسات الطفولة، مجلد ٢٠، العدد ٧٥.
- ايهاب محمود عايش (٢٠٠٨). أثر المناخ على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية: كلية التجارة، قسم الادارة و الاعمال.
- حبيبة محمد دفع الله احمد (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي وأثره علي أداء العاملين بوزارة الاستثمار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم :كلية التربية، معهد دراسات الإدارة العامة والحكم الاتحادي.
- سحر محمد عبدالصمد (٢٠٠٩). الرضا عن العمل وعلاقته بالضغط في المهنة واستراتيجيات ادارتها دراسة ميدانية لدى معلمة المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة: كلية التربية.
- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية. عمان- الأردن: دار وائل للنشر، ط٣.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٣م). السلوك التنظيمي - مدخل تنظيمي معاصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- صلاح النشوانى (٢٠٠٤). ادارة الافراد العلاقات الانسانية، ط١، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- فرج طريف شوقي (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي والفعالية الادارية ، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- فهيم ناصر (١٩٨٢). إدازه الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عزة سعيد محمد (٢٠١٥). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أخصائي الاعلام التربوي بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، المجلة المصرية للدراسات المتخصصة، العدد ١٢٢، جامعة القاهرة، كلية الاعلام.
- فهد عبدالرحمن (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الزقازيق: كلية التربية.
- محمد رسمي الشمري (٢٠١٢م). دور العلاقات العامة في وكالة الأنباء "كونا" في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: كلية الاعلام.
- منال البارودي (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، دار الكتب المصرية، ط ١.



هاني ابراهيم البطل (٢٠١٨). معايير التنمية المهنية لأخصائي الاعلام التربوي وعلاقتها بتطوير الصحافة المدرسية بالمؤسسات التعليمية، جامعة الأهرام الكندية: كلية الإعلام، المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال، العدد ٢١، يونيو.  
وائل صلاح نجيب (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لأخصائي الاعلام التربوي وعلاقته بأنماط القيادة الإدارية في المدارس، دراسة - ميدانية علي المداس الثانوية الحكومية والخاصة"المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، جامعة القاهرة، كلية الاعلام، المجلد ١٥، العدد ٢.

**Dhanapal, S; Alwie S.M; Subramanian T & Vashu , D (2013). Factors Affecting Job Satisfaction among Academicians: A Comparative Study counterproductive behavior. -In S. Fox and P. E. Spector (eds ) Counterproductive work between Gender and Generations. International Journal of Management Excellence Volume2 No. 1 October 2013, pp. 128-139. Spector, E; and Fox, S. (2005).**

**Jones,R.;Sloane, L.(2009).Regional differences in job satisfactionApplied Economics,Volume 41, Issue 8.**

**The stressor-emotional model of behavior :Investigations of Actors and Targets (pp. 151-74), Washington, DC: American Psychological Association.**

**Barattan jone,Gold geffrey (1999) :Human ResourceManagem theory and partice,2n Ed.,Macmillan Business,Landan.**

**Lee,Christina(2014).Employee job satisfaction management:Optimizing rganizational culture for success. Research report by the Society For Human Resource Management (SHRM),Alexandria, VA, USA-PATRICE Roussel 9 "La Motivation Au Travail - Concept Et Théories" Lirhe, Université Toulouse I - Sciences Ociales.2000.18 Septembre 2009.  
>Http://Www.Univ-Tlse1.Fr/Lirhe>/**

**Robbins,Stephen"OrganizationalBehavior"Prentice-HallInternational,New Jersey.2003.**

**Schermerhorn,John,Hunt (1995) ,James and Osborn, Richard Basic organizational'.**

**William,C.PrinciplesofManagement,8thEdition,CENGAGE LEARNING' 2015. p313 .**