

الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي وعلاقته بأنماط القيادة الإدارية في المدارس

دراسة ميدانية على المدارس الثانوية الحكومية والخاصة

د/ وائل صلاح نجيب علي(*)

مقدمة

تُعتبر الإدارة المدرسية حجر الزاوية في العملية التربوية فهي التي تحدد المعالم، وترسم الطريق للعاملين في المدرسة، للوصول إلي هدف مشترك في زمن محدد، وهي الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين في المدرسة (إداريين وفنيين) بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة تحقيقاً يتمشى مع ما تهدف إليه الدولة من تربية أبنائها تربية صحيحة وعلى أسس سليمة (1).

وقد أدركت الدولة أهمية الإعلام التربوي داخل المجتمع؛ ونظرًا لدور أخصائي الإعلام التربوي ، وتقديرًا لرسالته لدى جماهير الحقل التعليمي والمهتمين به؛ كان من الضرورة تفعيل البرامج ، والأنشطة الإعلامية في المدارس، حيث أنشأت وزارة التعليم العالي كليات التربية النوعية التي تضم أقساماً للإعلام التربوي. وهذه خطوة كبرى لتحسين الأوضاع العلمية والأكاديمية والتعليمية بها ، وتطوير برامجها وبالتالي تحسين مستوى خريجها (2).

كما يعد الرضا الوظيفي للأخصائي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها الأخصائيون نحو العمل بالمدرسة.

وقد نال الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي؛ لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية، وتحقيق التوافق النفسي لأخصائي الإعلام

(*) مدرس بقسم الإعلام التربوي - كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.

التربوي، حيث يُعدُّ الرضا الوظيفي عن المهنة من أهم عوامل نجاح أخصائي الإعلام التربوي في العمل.

مشكلة الدراسة:

لا شك أن قضاء أخصائي الإعلام التربوي على المشكلات يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة القيادة الإدارية في المدارس علي تذليل العقبات التي تعترض طريقهم، وتحقق لهم الرضا الوظيفي، والتي قد تؤثر في أدائهم وهو الأمر الذي ينعكس سلباً أو إيجاباً علي رضاهم الوظيفي .

ولا يستطيع أخصائيو الإعلام التربوي أن يحققوا أهدافهم ؛ إلا إذا كان هناك قيادة إدارية ناجحة داخل المدرسة، تكون قادرة علي كسب ثقتهم، ونيل احترامهم.

والأنماط الإدارية القيادية لدى الإدارة بالمدارس الثانوية لها دور مهم سلباً أو إيجاباً، وينعكس ذلك علي درجة تحقيق الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي الذي منوط به الإشراف علي أنشطة الإعلام التربوي بالمدرسة ، فلا بد أن تكون هناك إدارة واعية يقوم عليها إداريٌّ واعٍ بأنماط القيادة .

وقد لاحظ الباحث خلال زيارته للمدارس خلال الإشراف على مجموعات التدريب الميداني (التربية العملي) وجود شكاوى من بعض أخصائيي الإعلام التربوي في تعامل الإدارة نحوهم ، وعدم اهتمامها بالأنشطة ودورها في المدارس؛ ما دفع الباحث إلي محاولة الإجابة على التساؤل هل نمط الإدارة له علاقة بالرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي في المدارس الثانوية سواء كانت حكومية أو خاصة ؟

لذا تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل التالي : ما أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة وعلاقته بالرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي؟

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مهمة للقائمين على العملية التعليمية في مصر حيث :

1. تزود المسؤولين في التربية والتعليم بالمعلومات التي تساعدهم في عملية اختيار وترشيح القيادات الإدارية.
2. تمكن الإدارة من معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي وذلك يساعد على تحديد الكيفية التي سيتعامل بها معهم مما يساعد على زيادة الرضا لديهم .
3. توفر معلومات عن الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي وتعرفه مواطن القوة ومواطن الضعف مما تزيد من ارتباطه بوظيفته كأخصائي إعلام تربوي.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يأتي :

1. التعرف على أنماط الإدارة القيادية التي تُمارس في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة.
2. التعرف على الفروق بين الأنماط الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة.
3. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي حسب بعض المتغيرات الديموجرافية (النوع – محل الإقامة – التخصص (المقصود بالتخصص إعلام تربوي نوعية وإعلام آداب))
4. التعرف على العلاقة بين الأنماط الإدارية القيادية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي

الإطار النظري للدراسة:

اهتمت الإدارة الحديثة بدراسة السلوك البشري بعد أن لعبت الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية دوراً كبيراً في العمل الإداري ، وأصبح عنصر العلاقات الإنسانية حاضراً بقوة حيث تعمل على تحقيق الأجواء التي تشجّع على التعاون؛ مما ينعكس على الإدارة بالتقدم المستمر (3).

الرضا الوظيفي

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة ونظراً لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي فكانت هناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي منها أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل وعُرف

مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف الباحث فيما يلي بعض التعريفات التي صاغها العلماء حول مصطلح الرضا الوظيفي:

حيث عرّفه Lvancevch & Mattwson⁽⁴⁾ بأنه: عبارة عن اتجاه يحمله الأفراد نحو عملهم، وينجم عن معرفتهم بأعمالهم، وعن الدرجة التي من خلالها يوجد تناسق جيد بين الأفراد والمنظمة، في حين عرفه عبد الباقي⁽⁵⁾ بأنه شعور الفرد بالسعادة في أثناء تأديته لعمله، يتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وهو أيضاً الشعور بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوي بيئة العمل، مع الإحساس بالانتماء للعمل، كما عرّفه هوبوك بأنه: الاهتمام بالظروف النفسية والمادية، وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد. أما سترونج فقد عرّف الرضا بأنه: حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل، والتي تجعل الفرد مُحبّاً له ومقبلاً عليه⁽⁶⁾.

وبناءً على تلك المفاهيم فإنه لا يمكن الاتفاق على مفهوم محدد واحد للرضا الوظيفي؛ وذلك لاختلاف النظرة له، وفي بعض الأحيان على الموقف البيئي للعمل،

لذا يمكن القول بأنه: الدرجة التي يحسُّ بها الفرد بشعور إيجابي أو سلبي نحو الوظيفة التي يقوم بها.

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه شعور أخصائي الإعلام التربوي بالارتياح والانتماء؛ نتيجة تفاعله مع بيئة العمل التي يعمل بها مما ينعكس على الحالة النفسية نحو عمله بوصفه أخصائياً إعلامياً تربوياً.

كما يعرف على أنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل⁽⁷⁾

قائد العمل والموظف :

لقد دلت بعض الدراسات أن رئيس العمل له دور رئيسي في حياة الموظف، فهو الذي يقيم أداء الموظف، ويعطيه التوجيهات المختلفة في مجاله الوظيفي، كما يقوم بتوزيع المهام علي مرءوسيه، ويراقب سلوكهم داخل بيئة العمل، ولكي تكون علاقة الرئيس بالمرؤوسين جيدة لا بد أن يكون رئيس العمل يتميز بصفة العدالة، بحيث يتم توزيع العمل على أساس المهارات والقدرات، أن يمنح موظفيه بعض الثقة، فالنجاح يتطلب تشجيعاً وتحفيزاً، وتعاوناً حتى يستمر، ولا شك أن الرؤساء يختلفون في إدارتهم للعمل⁽⁸⁾. تميل القيادة الإدارية إلى ممارسة أنماط مختلفة من القيادة بدرجة متباينة⁽⁹⁾.

حيث يختلف نمط الإدارة المدرسية من مدرسة لأخرى حسب طبيعة عمل كل مدرسة وظروفها ، وحسب شخصية مدير، أو ناظر المدرسة، ومقومات تلك الشخصية، وما لها من أثر واضح في تحديد العلاقات الإنسانية والروح المعنوية السائدة بين أعضاء هيئة الإدارة المدرسية، وليس للإدارة المدرسية نمط معين تتبعه جميع المدارس، ومن هذا المنطلق يمكن تقسيم أنماط الإدارة المدرسية إلى:

● **الإدارة التسلطية** : وفيها تتمركز السلطة الإدارية في يد مدير المدرسة دون سواه باعتباره قمة الجهاز الإداري المدرسي، ودون أي مشاركة من قبل المدرسين والإداريين، ومن سماته: الشدة والصرامة، وعدم إعطاء الحرية في العمل للمرؤوسين، وانعدام العلاقات الإنسانية، وانعدام التعاون (10).

● **الإدارة الديمقراطية** : إن هذا النمط من الإدارة يأخذ بمبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار وتفعيله ويقوم المدير قبل اتخاذه للقرار بتزويد جميع العاملين معه بالمعلومات الأساسية التي تساعد على دراسة القرار، واتخاذه بطريقة حكيمة، كما أنه يقوم بتوزيع كل جزء من أجزاء العمل على العاملين مع تحديد المسؤولية، ويهتم المدير الديمقراطي بالعاملين أكثر من اهتمامه بالعمل، فالديمقراطي يقود المعلمين في جوٍّ من الأمن والطمأنينة (11)

● **الإدارة الفوضوية**: وفيها تُفهم الديمقراطية على أنها مطلقة، تتوفر للعاملين في المدرسة دون ضوابط أو حدود، وبذلك تنعدم السيطرة والرقابة على أعضاء المدرسة والعاملين فيها، يتصرف كل عضو من هؤلاء الأعضاء حسب الطريقة التي يختارها هو وبذلك تسود الفردية وينعدم روح العمل الجماعي المشترك (12) مما يجعل المدرسة في حالة من التسبب، ويسود القلق، والتوتر بدرجة كبيرة في محيط العمل، كما لا توجد رقابة فعّالة، الأمر الذي يجعل المدرسة لا تحقق أهدافها.

الدراسات السابقة:

يمكن استعراض الدراسات السابقة التي تناولت بعض متغيرات البحث الحالي فيما يلي:

1. دراسة محمد ناجي الدعيس (2016) (13) بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وبيان دور

متغيري التخصص، والدرجة الأكاديمية على الرضا الوظيفي، وتم استخدام استبانته شملت طبيعة العمل وأنظمة الحوافز والترقيات، والعلاقات مع الزملاء، وتكونت عينة الدراسة من (600) من أعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات الجامعة، وتوصلت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت قليلة، حيث بلغ متوسط حسابي (2.41)، وأقل مجالات الرضا الوظيفي درجة هو مجال الراتب، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري التخصص، والدرجة العلمية.

2. دراسة أسامة يوسف الصمادي (2015) ⁽¹⁴⁾ بعنوان: " مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة " هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية والأهلية في الأردن، وتكون مجتمع الدراسة من (106) معلمة يعملن في مدارس القطاعين العام والأهلي في إقليم الوسط، وتم إعداد أداة، الجزء الأول منها يهدف إلى جمع المعلومات الديموغرافية حول متغيرات عينة الدراسة وهي جهة العمل، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي والدخل، الجزء الثاني أشتمل على استبانته تقيس مستوى الرضا المهني للمعلمات، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا المهني لأفراد الدراسة كانت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل الرضا المهني باختلاف المؤسسة وأيضا لاختلاف قطاع العمل لصالح العاملين في القطاع الأهلي.

3. دراسة نوره محمد البليهد (2014) ⁽¹⁵⁾ بعنوان: " مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نوره وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية " هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتم استخدام منهج البحث الوصفي، وأداة استمارة

استبيان الجزء الأول منها خاص بالمعلومات الشخصية والثاني خاص بمقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (146) موظفة إدارية. وأشارت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاءت في المراتب الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الإنسانية والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما أوضحت الدراسة، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية نوع الوظيفة، المؤهل التعليمي).

4. دراسة سمير سليمان الجمل (2013)⁽¹⁶⁾ بعنوان: " درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل" هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم، في محافظة الخليل، وفقاً لعدة متغيرات هي: الجنس، والمؤهل العلمي، وتكون مجتمع الدراسة من (318) مرؤوس يعملون في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، وقد أشارت نتائج الدراسة أن درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين كانت بدرجة متوسطة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين ترجع لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي).

5. دراسة حنان ناصر العدواني (2013)⁽¹⁷⁾ بعنوان: " الأنماط السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في الكويت، وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم " هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية لدي مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (600) معلم ومعلمة، وتم استخدام أداة الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن النمط الديمقراطي السائد لمديري المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين النمط الديمقراطي، يليه النمط التسلسلي، ثم

التسبيبي في الترتيب الأخير، ووجدت علاقة طردية سلبية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية بالكويت للنمط الديمقراطي وبين الضغوط التنظيمية للمعلمين.

6. دراسة موافق أحمد شحادة : (2012) (18) بعنوان: " الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين في عمان". هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم في عمان، وتم اختيار عينة عشوائية بواقع (500) معلم ومعلمة، وتم استخدام أداتين استبيان: الأولى لقياس الأنماط القيادية، والثانية لقياس مستوى جودة التعليم وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان للأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وجاء في الرتبة الأولى النمط القيادي الأتوقراطي، يليه النمط القيادي الديمقراطي، فالنمط القيادي المتسيب (الحر)، ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة ومستوى جودة التعليم في المدارس الخاصة ، بالإضافة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الخاصة تبعاً للجنس والمؤهل العلمي.

7. دراسة زينهم حسن علي 2011 (19) بعنوان: " واقع دور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي دراسة ميدانية بمحافظة المنيا". هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الفعلي لدور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي ، والمعوقات التي يمكن أن تحول دون قيام أخصائي الإعلام المدرسي بدوره بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الباحث أداة الاستبيان، وتوصل

الباحث إلى نتائج عديدة أهمها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من مديري المدارس وموجهي الإعلام المدرسي لصالح موجهي الإعلام المدرسي وذلك فيما يتعلق بتحقيق دور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي، هناك العديد من المقترحات التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين دور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من مديري المدارس وموجهي الإعلام المدرسي لصالح موجهي الإعلام المدرسي، وذلك فيما يتعلق بتحقيق دور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

8. **دراسة سمير الجمل (2010)⁽²⁰⁾ بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية فلسطين دراسة ميدانية.** هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية وفقا للجنس، والوظيفة، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والتعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى المديرين حسب كل مجال من مجالات الرضا وهي الرضا عن الإدارة والرضا عن ظروف وطبيعة العمل، والرضا عن الحوافز والعلاقات بين الزملاء، واتباع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينه عشوائية عنقودية عدد أفرادها (245) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى الرضا الوظيفي العام في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية كان دون المتوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين وفقا لمتغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة.

9. **دراسة شيماء محمد متولي 2008⁽²¹⁾ بعنوان: " دور الإعلام المدرسي في إكساب مهارات الاتصال لتلاميذ التعليم الأساسي " اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة ومقياس مهارات الاتصال وبلغت عينة الدراسة (400) تلميذ وتلميذة من تلاميذ الحلقتين الأولى والثانية من التعليم**

الأساسي وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج، أهمها: الإعلام المدرسي بوسائله (صحافة وإذاعة) له دور مهم في إكساب التلاميذ مهارات الاتصال، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ المشاركين في وسائل الإعلام المدرسية، المشاركين في مستوى أداء مهارات الاتصال لصالح المشاركين في وسائل الإعلام المدرسية.

10. دراسة روية محمد عبد الباسط (2008)⁽²²⁾ بعنوان دور الإعلام التربوي في التوعية الثقافية للمراهقين في مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة دمياط.
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإعلام التربوي في التوعية الثقافية للمراهقين في مرحلة التعليم الثانوي ، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الباحثة المقابلة والاستبانة كأدوات للدراسة الميدانية ، وبلغت عينة الدراسة (400) طالب وطالبة، و(87) أخصائي إعلام ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أشار (89.2 %) من أخصائي الإعلام المدرسي أنهم يواجهون مشكلات تعوق عملهم داخل المدرسة منها : عدم وجود مكان لممارسة النشاط، وقلة الدعم المخصص للصرف على نشاط الإعلام المدرسي وعدم وجود منهج محدد للإعلام المدرسي .

11. دراسة جانيافا (Chinapha) (2008)⁽²³⁾ بعنوان: " العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين في المدرسة الدولية في تايلاند " هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي، كما تم قياسها بواسطة استبانة عوامل الشخصية الستة عشر، والتي ترتبط بمديري المدارس الدولية في تايلاند ، كما تم دراسة العلاقات بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية ، وكانت عينة الدراسة من المديرين في أكبر سبع مدارس دولية تتحدث الإنجليزية في تايلاند، وتوصلت الدراسة إلى أن الشخصية أكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي بالإضافة إلي إجمالي الدخل الشهري من التعليم .

12. دراسة أمل المخلافي (2008) ⁽²⁴⁾ بعنوان: "الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الحكومية والخاصة في مدينة صنعاء من وجهة نظر المعلمين، وعلاقتها برضاهم الوظيفي". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في مدينة صنعاء، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي، للمعلمين العاملين في تلك المدارس، وعلاقة الأنماط القيادية بالرضا الوظيفي واستخدمت الباحثة منهج الوصف، وأداة الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج، أهمها: النمط القيادي السائد هو النمط الديمقراطي، يليه الأوتوقراطي ثم النمط الحر، وأن درجة الرضا الوظيفي العام لمعلمي المرحلة الثانوية الحكومية والخاصة في صنعاء كانت متوسطة.

13. محمد عبود الحراشه (2008) ⁽²⁵⁾ بعنوان: "النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الطفيلية بالمملكة الأردنية الهاشمية، وأثر متغيرات الجنس، والتخصص، والخبرة، والمؤهل في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من 235 معلمًا ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلي أن جميع الأنماط القيادية لدى مديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء بمستوي متوسط أيضا، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الرضا الوظيفي لدى المعلمين ترجع إلي متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين النمط القيادي ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

14. دراسة مادير (Madera) (2006) ⁽²⁶⁾ بعنوان: "دراسة مختلف العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي بين مديري المدارس الثانوية في نيروبي كينيا" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي بين مديري المدارس الثانوية في نيروبي كينيا وأيضاً سعت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية للمديرين والرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: تبين أن 2.60% من المديرين غير راضين عن وظائفهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بالنسبة للجنس أو المنصب، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعمر وسنوات التعليم.

15. نورة حمد المشعل (2006) ⁽²⁷⁾ بعنوان: "الأنماط القيادية لدى المديرات في المرحلة الابتدائية للبنات في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات". هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية لدى مديرات المدارس الابتدائية للبنات، والتعرف على أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى المعلمات في تلك المدارس في الجوانب الآتية (الميل نحو الاشتغال بمهنة التدريس – العائد الاقتصادي – ظروف العمل – العلاقات نحو العمل)، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، والعلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (395) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى أن أعلى الأنماط القيادية ممارسة لدى مديرات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات هو النمط الديمقراطي يليه النمط الأوتوقراطي، ثم النمط الترسلّي. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين النمط الأوتوقراطي، والنمط الترسلّي في بعض جوانب الرضا. ووجود علاقة بين المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وبعض جوانب الرضا الوظيفي.

16. دراسة طارق محمد الصعيدي (2005) ⁽²⁸⁾ بعنوان دور الإعلام التربوي في تنمية الوعي الإعلامي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإعلام التربوي في تنمية الوعي الإعلامي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية من خلال منهج مقترح ، واستخدم الباحث المنهج التجريبي ، وقام بإعداد منهج مقترح للإعلام التربوي ، وبلغت عينة الدراسة (35) تلميذاً وتلميذة بالصف الثاني الإعدادي تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة ؛ وأسفرت الدراسة عن نتائج من أهمها : وضع قائمة بالأهداف العامة والإجرائية للإعلام التربوي بالمدارس الإعدادية، ووضع قائمة بالمفاهيم والموضوعات الإعلامية التي ينبغي تدريسها للتلاميذ، وانخفاض مستوى الوعي الإعلامي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، وقد أوصت الدراسة بسرعة اتخاذ القرار في إدراج منهج الإعلام التربوي ضمن مناهج التعلم كمادة دراسية.

17. دراسة Dramstad (2004) ⁽²⁹⁾ بعنوان : " الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المدارس العامة والخاصة في النرويج" هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المعلمين في النرويج بالإضافة إلى مقارنة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المدارس العامة والخاصة ، تكونت عينة الدراسة من (469) مدرساً من المدارس العامة و(57) مدرساً من المدارس الخاصة ، وتبين من نتائج الدراسة أن معلمي المدارس الخاصة لديهم مستوى عال من الرضا الوظيفي ، والولاء التنظيمي ، وأن التركيز على تطوير المناخ الإيجابي والكفاءة بين المعلمين في المدارس عينة الدراسة تساهم في زيادة الولاء العاطفي والانتماء لمدارسهم.

18. دراسة سماح محمد الدسوقي (2003) ⁽³⁰⁾ بعنوان : الكفاءة الخارجية لنظام إعداد أخصائي الإعلام التربوي بجمهورية مصر العربية هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة الخارجية لنظام إعداد أخصائي الإعلام التربوي في جمهورية مصر العربية وكيف يمكن الارتقاء بمستواها ، واعتمدت الباحثة على

المنهج الوصفي ، ولجمع البيانات المتعلقة بالدراسة أعدت الباحثة ثلاثة استبيانات طبقت كالتالي: استبيان وجه إلى عينة من طلاب الفرقة الرابعة شعبة الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية بمحافظة القاهرة - التربية النوعية بالعباسية - التربية نوعية بالدقي والتربية النوعية بنها جامعة الزقازيق، واستبيان وجه إلى الأخصائيين العاملين بالمدارس، واستبيان وجه إلى الموجهين والمشرفين على الإعلام التربوي بالمدارس. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: انخفاض كفاءة البرامج الدراسية المقدمة للأخصائي بالكلية، وضعف ارتباطها بمجال العمل ومتطلباته، ولا تلقى مهنة أخصائي الإعلام التربوي قبول طلاب الإعلام، ولا رضا الأخصائيين أنفسهم عنها نظراً لما يحيط بها من ظروف غير مرضية على رأسها النظرة لهم ولعملهم بغير تقدير، وعدم توافر مستلزمات عمل أخصائي الإعلام التربوي ، مثل : ضعف الاعتمادات المالية المخصصة للأنشطة الإعلامية، و عدم وجود المكان المناسب لممارسة الأنشطة الإعلامية ، وعدم وجود مكان مخصص للأخصائي، وعدم وجود وقت مخصص بالجدول الدراسي لممارسة الأنشطة الإعلامية، بالإضافة إلى انحسار أنشطة الإعلام التربوي غالباً في كونها أعمالاً تنفذ لتقدم في المسابقات.

19. دراسة خضراء صالح حسين (2002) ⁽³¹⁾ بعنوان: "أثر الأساليب القيادية للمديرين على مستوى الرضا الوظيفي لمديري التعليم الأساسي بمدينة عدن من منظور النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد ونظرية هيزريرج للدافعية". هدفت إلى دراسة العلاقة بين الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها على مستوى الرضا الوظيفي لمديرهم من منظور نموذج القيادة الموقفية وكذلك مستوى الرضا الوظيفي من منظور نظرية هيزريرج. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساليب القيادية لمديري المدارس الأساسية في مدينة عدن من منظور نموذج القيادة الموقفية لهيرسي وبلانشارد تُعزى إلي المؤهل والخبرة والجنس، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين مديري المدارس الأساسية في عدن في محتوى وبيئة العمل من منظور نظرية هيزربرج تُعزى إلي المؤهل، والخبرة، والجنس، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب القيادية للمديرين، ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين معهم.

20. دراسة مايرز Myers(2002) ⁽³²⁾ بعنوان: " مدير المدرسة ودوره في الرضا الوظيفي للمديرين من خلال اشتراك مديري المدارس الابتدائية في اتخاذ قرارات تنظيمية وأثر ذلك في رضاهم الوظيفي". هدفت الدراسة إلى معرفة كيف يدرك المديرون سلوك القائد الذي يؤثر في رضاهم الوظيفي، وقد استخدمت الباحثة المقابلات الشخصية؛ لإدراك المشاركة لسلوكيات المديرين السابقين والحاليين وهدفت الباحثة من المقابلات مالا يمكن ملاحظته بشكل مباشر؛ مثل الأفكار، والمشاعر للمشاركين عين الدراسة تجاه الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج، أهمها: أن السلوكيات القيادية وسمات مدير المدرسة حاسمة وهامة لأداء المديرين ولفاعلية المدرسة بالإضافة إلي الرضا الوظيفي لدى المديرين من خلال توفير مفاهيم، وأمثلة معينة عما يتوقعه المديرون من مرؤوسيهم؛ مما يجعل المدير أكثر دراية ما يديره المديرون ويتوقعونه منهم، وهذا يجعلهم يقيمون أنفسهم بشكل أفضل، ويعملون على تحسين الرضا الوظيفي للمديرين وتحسين الإنتاجية في مدارسهم.

21. دراسة ديفوراك جاك(2001) ⁽³³⁾ بعنوان: " الرضا الوظيفي لدى معلمي الصحافة المدرسية بالمدارس الثانوية " هدفت الدراسة إلى البحث عن إجابات تساؤلات أربعة رئيسة حول مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي الصحافة المدرسية، وطبقت الدراسة أداة الاستبيان على عينة عشوائية قوامها (669) مفردة من معلمي الصحافة المدرسية بالمدارس الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن معلمي الصحافة المدرسية بصفة عامة لديهم الرضا الوظيفي عن عملهم بنسبة 100%، وكان ذلك أكثر من غيرهم من المعلمين في

المجالات النوعية المختلفة، وأثبتت نتائج الاستبيان وجود علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي عن عملهم وإحراز تقدم فيه وإنتاج أعمال صحفية متميزة ، والذي يحكم معلمي الصحافة المدرسية في عملهم هو أخلاقيات العمل الصحفي، والحرص الدائم على تعريف التلاميذ بجوانب الصحافة وتطبيقاتها العملية.

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 على الفروق بين المعلمين في درجة الرضا حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية كالجنس وسنوات التدريس، ومنها ما يتعلق بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين، ومنها ما يتعلق بالأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين.
- ركزت معظم الدراسات على التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولا يوجد دراسة تتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي وعلاقته بنمط القيادة؛ مما دفع الباحث لإجراء هذه الدراسة.
- وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في:

1- تحديد متغيرات البحث وتحديد مشكلته، والاستفادة من مقاييس الدراسات السابقة في إعداد الدراسة الحالية

2- تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة ، والأنماط القيادية.

فروض الدراسة: تستهدف الدراسة اختبار صحة الفروض التالية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين

حسب النوع (ذكور – إناث)

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين حسب محل الإقامة (ريف حضر)
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيو الإعلام حسب التخصص (إعلام تربوي – إعلام آداب) عينة الدراسة - ودرجة الرضا الوظيفي لديهم.
4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي .
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة.

الإجراءات المنهجية:

نوع الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بما يتضمنه من وصف وتفسير لما هو قائم بالفعل، وهو درجة الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي في المدارس الثانوية بمحافظة المنيا في ظل أنماط القيادة الإدارية المختلفة.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة: تكون مجتمع البحث من أخصائي الإعلام التربوي من المدارس الحكومية والخاصة ، بالمدارس الثانوية بمحافظة المنيا ، وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها (180) أخصائي وأخصائية إعلام تربوي من ممثلي الإدارات التسع المختلفة للمحافظة (المنيا- سمالوط- مطاي – بني مزار – مغاغة – العدوة- أبوقر قاص- دير مواس – ملوي) كان توصيفها كالتالي :

جدول رقم (1)

يوضح أعداد الأخصائيين موزعين حسب النوع والمكان ونوع المدرسة

النسبة	التكرار	الفئات	
47.2	85	ذكور	النوع
52.8	95	إناث	
46.1	83	ريف	المكان
53.9	97	حضر	
46.1	83	حكومي	نوع المدرسة
53.9	97	خاص	

يتضح من الجدول أنه تم اختيار عينة عشوائية من أخصائي الإعلام التربوي بالمدارس الثانوية بمحافظة المنيا بواقع (85) أخصائيًا من الذكور بنسبة (47.2%) و(95) للإناث بواقع (52.8%)، في حين تم توزيعهم وفقا لمحل الإقامة إلى (83) للريف بواقع (46.1%)، (97) للحضر بواقع (53.9%) ، في حين تم توزيعهم وفقاً لنوع المدرسة إلى(83) للحكومي بواقع (46.1%) ، وللخاص (97) بواقع (53.9%)

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد علي صحيفة الاستقصاء لقياس أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أخصائي الإعلام التربوي، بالإضافة إلى مقياس الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين، حيث يحتوي هذا الاستبيان علي (80) عبارة موزعة علي مقياس الأنماط الإدارية، ومقياس الرضا الوظيفي كالآتي:

- **مقياس الأنماط :** لقياس أنماط القيادة الإدارية في المدارس موزعة علي ثلاثة أبعاد يشكل كل بعد فيها نمطاً من أنماط القيادة

1. بعد النمط الديمقراطي ، تمثله العبارات (1-19)

2. بعد النمط القيادي التسلطي ، تمثله العبارات (20-37)

3. بعد النمط القيادي الفوضوي، تمثله العبارات (38-51)

- **مقياس الرضا الوظيفي:** لقياس مستوي الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي تمثله العبارات (52-80) بمعدل (29) عبارة للمقياس.

اختبار الصدق والثبات:

1. **صدق الاستبيان:** يعني أن يقيس الاستبيان ما وُضع لقياسه، وقد تمّ التأكد من صدق الاستبيان في البحث الحالي بطريقة الصدق الظاهري صدق المحكمين: ولقد قام

الباحث بعرض الاستمارة على المحكمين(*) ، للتأكد من مدى صدقها، وذلك للتأكد من وضوح الفئات التي تحتويها الاستمارة ولتحقيق أهداف البحث، وبعد إجراء التعديلات التي حددها السادة المحكمون، أصبحت الاستمارة في شكلها النهائي قابلة للتطبيق. وبالنسبة للصدق الإحصائي وهو الجزر التريبي للثبات قد بلغ (0.938)، وهي درجة صدق عالية جداً.

2. **ثبات الاستبيان:** يُقصد بالثبات أن يعطي المقياس النتائج نفسها إذا تكرر تطبيقه على الأفراد أنفسهم في مواقف وظروف مشابهة. ولغرض التحقق من درجة الثبات للاستبيان استخدم الباحث معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha) كما تم استخراج النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وتم من خلاله الحصول على معامل (ألفا كرونباخ) ، وبلغت نسبة الثبات (0.88) وهو ما يبين تمتع استمارة الاستبيان بمستوى ثبات قوي.

حدود الدراسة:

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على التعرف على أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي
2. **الحدود المكانية:** قام الباحث بالتطبيق على أخصائيي الإعلام التربوي بالمدارس الثانوية بإدارات المنيا التسع المختلفة .
3. **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال شهري (مارس وابريل) بالفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015-2016 م
4. **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة الحالية على (180) مفردة من أخصائيي الإعلام التربوي في بعض من المدارس الثانوية ممثلة للإدارات التسع المختلفة بمحافظة المنيا وهي:

• أسماء المحكمين

أ.م.د. / هناء السيد محمد: أستاذ مساعد قائم بعمل رئيس قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية جامعة المنوفية.
أ.م.د. / حنفي حيدر أمين: أستاذ الصحافة المساعد قائم بعمل رئيس قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية جامعة المنيا
د/ أشرف رجب عطا: مدرس مناهج وطرق تدريس الإعلام، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا

(المنيا- سمالوط- مطاى - بني مزار - مغاغة - العدو- أبوقر قاص- دير مواس - ملوي)

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة: أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة

ثانياً: المتغيرات التابعة: الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي.

ثالثاً : المتغيرات الوسيطة: الجنس (ذكور وإناث) ،الإقامة (الريف والحضر) ، المدارس (الحكومية والخاصة) التخصص (إعلام تربوي - إعلام آداب).

مصطلحات الدراسة:

● القيادة لغة: هي القيادة من قاد ، يقود، قود، يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها، فالقود من الأمام ، والسوق من الخلف، ويقال: أقاده خيلاً بمعنى أعطاه إياها يقودها ، ومنها الانقياد بمعنى الخضوع ، ومنها: قادة وهو جمع قائد (34)

القيادة اصطلاحاً : يعرف ليكرت القيادة هي: المحافظة علي روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها المشتركة (35) ، كما تعرفه رافده عمر الحريري (36) بأنه: الأسلوب الذي يمارسه القائد في تأدية دوره لقيادة الجماعة .

● النمط القيادي إجرائياً: في هذه الدراسة هو السلوك الذي تتبعه الإدارة في ممارسة مهامها، الذي بدوره ينعكس على عمل أخصائي الإعلام التربوي داخل المدرسة.

● أنماط القيادة الإدارية : هو عبارة عن الأسلوب القيادي الذي تتعامل به الإدارة داخل المدرسة .

● الرضا الوظيفي اصطلاحاً: وهو شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر ومتغيرات وضعية العمل (37)

- الرضا الوظيفي إجرائياً: الإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد أخصائي الإعلام التربوي بمرحلة التعليم الثانوي بالمنيا نحو وظيفته ورضاه تجاه تلك الوظيفة وفقاً لما تعكسه درجته على أداة قياس الرضا الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة ، حيث تعبر الدرجة العالية من المقياس عن مستوى عالٍ من الرضا لدي أخصائي الإعلام التربوي، والعكس صحيح .

سادساً : نتائج الدراسة :

أولاً: النتائج العامة للدراسة الميدانية التي طبقت على أخصائي الإعلام التربوي:

جدول (2)

أنماط القيادة الإدارية

الترتيب	درجة الاستجابة	الانحراف	المتوسط المرجح	النمط
1	موافق	1.78	3.52	النمط الديمقراطي
2	محايد	1.08	3.165	النمط الفوضوي
3	محايد	1.16	2.96	النمط التسلطي

يتضح من الجدول السابق ما يأتي :

أن النمط الديمقراطي جاء في الترتيب الأول بدرجة استجابة موافق ، يليها النمط الفوضوي بدرجة استجابة محايد وجاء في الترتيب الأخير النمط التسلطي بدرجة استجابة محايد .

جدول (3)
نسب وتكرارات النمط الديمقراطي للإدارة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أعترض جداً		أعترض		محايد		موافق		موافق جداً		العبارات	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
موافق	0.95	3.74	2.8	5	6.7	12	23.9	43	46.7	84	20	36	تعطي الإدارة لأخصائي الإعلام التربوي الفرصة للتعبير عن رأيه.	
موافق	1.07	3.42	3.9	7	15	27	35	63	27.8	50	18.3	33	تُخصّص الإدارة بعض الوقت للحوار مع أخصائي الإعلام التربوي.	
موافق	1	3.66	1.7	3	12.2	22	26.7	48	37.8	68	21.7	39	تُحفز أخصائي الإعلام التربوي لتطوير نشاط الإعلام التربوي.	
موافق	1.13	3.54	3.3	6	18.3	33	21.7	39	34.4	62	22.2	40	تُثمي روح الإبداع لدى أخصائي الإعلام التربوي.	
موافق	0.93	3.76	1.1	2	8.9	16	25	45	43.3	78	21.7	39	تحرص على تنمية قيم التعاون داخل المدرسة.	
محايد	1.02	3.40	3.9	7	15	27	31.1	56	37.5	67	12.8	23	تُشرك أخصائي الإعلام التربوي في الخطط المستقبلية للنشاط.	
موافق	1.09	3.36	3.9	7	19.4	35	30	54	30	54	16.7	30	تتقبل انتقادات أخصائي الإعلام التربوي بصدر رحب.	
موافق	1.11	3.49	5.6	10	12.8	23	27.8	50	34.3	62	19.8	35	تؤمن بإمكانات أخصائي الإعلام التربوي.	
محايد	1.08	3.31	5.6	10	17.8	32	30	54	33.3	60	13.3	24	توزع المسؤوليات على الأخصائيين بالمدرسة بعدالة.	
موافق	1.08	3.42	6.1	11	13.3	24	26.7	48	40	72	13.9	25	تُشرك الأخصائيين في حل مشاكل المدرسة.	
محايد	1.17	3.32	8.9	16	15.6	28	26.1	47	33.9	61	15.6	28	تُراعي الموضوعية عند أي تقييم في المدرسة.	
محايد	1	3.36	3.3	6	16.7	30	32.2	58	36.1	65	11.7	21	تعمل على كسب ثقة جماعة الإذاعة والصحافة المدرسية.	
موافق	1	3.44	1.7	3	16.7	30	33.3	60	32.8	59	15.6	28	توجه الأخصائيين بأسلوب غير مباشر.	
موافق	0.99	3.62	1.7	3	12.2	22	28.3	51	37.8	68	20	36	تتعاون مع المجتمع المحلي في حل مشكلات العمل.	
موافق	0.98	3.77	2.2	4	8.3	15	23.3	42	42.8	77	23.3	42	تقدم الدعم للأخصائيين الجدد.	
موافق	1	3.52	3.3	6	13.3	24	25.6	46	43.9	79	13.9	25	تسود العلاقات الإنسانية السليمة مع الأخصائيين.	
موافق	0.94	3.71	1.1	2	10	18	25.6	46	43.3	78	20	36	تساعد على تطوير مهارات الأخصائيين حسب إمكانياتهم.	
موافق	1.04	3.66	2.2	4	14.4	26	20.6	37	41.1	74	21.7	39	تبتعد عن أساليب التهديد مع الأخصائيين.	
موافق	1.08	3.46	5	9	13.9	25	28.3	51	36.1	65	16.7	30	تُهيئ المناخ المناسب لإقامة الأنشطة الإعلامية.	
												موافق	1.78	3.52

إجمالي

يتضح من الجدول السابق ما يأتي :

إن استجابة أفراد عينة الدراسة من أخصائي الإعلام التربوي تفاوتت علي عبارات المقياس. حيث حصلت عبارة (تقدم الدعم للأخصائيين الجدد) ، على أعلى متوسط مرجح بلغ (3.77) بانحراف معياري قدره (0.98) ، ثم عبارة (تحرص علي تنمية قيم التعاون داخل المدرسة) على متوسط مرجح (3.76) بانحراف معياري قدره (0.93) يليها عبارة (تعطي الإدارة لأخصائي الإعلام التربوي الفرصة للتعبير عن رأيه) علي متوسط مرجح (3.74) بانحراف معياري قدره (0.95) ، وبعدها جاءت عبارة (تساعد على تطوير مهارات الأخصائيين حسب إمكانياتهم) علي متوسط مرجح (3.71) بانحراف معياري قدره (0.94) ، وبالتالي وفقاً لمقياس ليكرت فإن درجة الاستجابة لهذه العبارات في الإجمالي كانت موافق ، حيث بلغ متوسطهم المرجح (3.52) لنمط القيادة الديمقراطي بانحراف معياري قدره (1.78).

وهذا يؤكد أن نمط الإدارة الديمقراطي داخل المدارس الثانوية عينة الدراسة يتيح الفرصة لأخصائي الإعلام التربوي ممارسة الديمقراطية ، حيث يرى أن تقديم الدعم للأخصائيين الجدد من أهم ما تتميز به الإدارة الديمقراطية بالمدارس سواء كانت خاصة أو حكومية، و تحرص على تنمية قيم التعاون داخل المدرسة، وتعطي الإدارة لأخصائي الإعلام التربوي الفرصة للتعبير عن رأيه، كما تشجع الإدارة الديمقراطية أخصائي الإعلام التربوي؛ مما يسهم في الإقبال علي أنشطة الإعلام التربوي، واعتبار الأخصائيين جزءاً مكماً للمدرسة، أيضاً إدراك الإدارة الديمقراطية أهمية الفرصة للتعبير عن الرأي وإتاحة ذلك للأخصائيين بالإضافة إلي سيادة العلاقات الإنسانية بين الإدارة وأخصائي الإعلام التربوي؛ مما يجعل شخصية الإدارة محبوبة لدى الأخصائيين، وينعكس ذلك بالإيجاب علي أداء أخصائي الإعلام التربوي في تحقيق أهداف الأنشطة التي يمارسها.

جدول (4)

يوضح نسب وتكرارات النمط التسلطي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أعترض جدا		أعترض		محايد		موافق		موافق جداً		العبارات	م
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
موافق	0.096	3.57	1.7	3	11.1	20	32.8	59	37.2	67	17.2	31	تلتزم اخصائي الاعلام التربوي باتباع تعليماته بحذافيرها .	
محايد	0.99	3.23	3.3	6	21.1	38	33.9	61	32.8	59	8.9	16	تشعر الاخصائيين بسلطتهم الإدارية.	
موافق	1.09	3.49	3.3	6	18.9	34	20.6	37	39.4	71	17.8	32	تركز على انجاز العمل فقط .	
محايد	1.05	3.39	3.3	6	18.3	33	28.3	51	35.6	64	14.4	26	تقصي اراء ومقترحات الاخصائيين .	
محايد	1.14	3.12	6.1	11	27.2	49	28.3	51	25	45	13.3	24	تتفرد بوضع السياسة التعليمية للمدرسة .	
محايد	1.30	2.94	15	27	26.1	47	23.9	43	19.4	35	15.6	28	تتصرف دون استشارة الاخصائيين.	
معارض	1.15	2.58	16.1	29	41.1	74	17.8	32	18.9	34	6.1	11	تنتقد النشاط الإذاعي والصحفي بطريقة قاسية.	
معارض	1.19	2.52	20.6	37	38.3	69	15	27	20.6	37	5.6	10	انعدام العلاقة الإنسانية بينها وبين الاخصائيين .	
معارض	1.17	2.39	26.1	47	33.9	61	20	36	15	27	5	9	انعدام التعاون بينها وبين الاخصائي .	
معارض	1.12	2.55	17.8	32	36.7	66	22.8	41	18.3	33	4.4	8	تسود روح الكراهية والمنافسة الأنايية بينها وبين الاخصائيين.	
محايد	1.18	3.34	7.8	14	17.2	31	25.6	46	31.7	57	17.8	32	الغموض والتعالي والانفرادية في القرارات التي تخص الإعلام التربوي.	
محايد	1.15	2.92	11.1	20	29.4	53	23.9	43	27.8	50	7.8	14	تتقيد حرفيا بالتعليمات الواردة من المسؤولين بوزارة التربية والتعليم.	
محايد	1.20	2.87	10.6	19	36.1	65	19.4	35	23.3	42	10.6	19	تتمسك برأيها دون موضوعية.	
محايد	1.22	2.69	18.9	34	32.2	58	16.1	29	26.7	48	6.1	11	تعتبر كل من يخالفها من الاخصائيين متحدياً لسلطتها.	
محايد	1.29	2.74	19.4	35	30.6	55	16.7	30	23.3	42	10	18	تتصيد اخطاء الاخصائيين لاستخدامها ضدهم .	
محايد	1.18	3.27	7.2	13	21.7	39	23.9	43	31.7	57	15.6	28	تنتقد الاخصائيين امام الزملاء.	
محايد	1.21	2.95	13.3	24	23.9	43	28.9	52	22.2	40	11.7	21	تفرض على الاخصائي أنشطة أخرى مرتبطة بالتخصص.	
محايد	1.28	2.77	19.4	35	25.6	46	25.6	46	17.8	32	11.7	21	تتكر حق الاخصائيين في الترقية .	
محايد	1.16	2.96											الإجمالي	

يتضح من خلال الجدول السابق ما يأتي:

إن عبارات النمط التسلطي من الأنماط القيادية لدى الإدارة في المدارس الثانوية عينة الدراسة، في المقياس الذي حدده الباحث في الدراسة الميدانية ، حيث من الملاحظ تفاوت استجابات عينة الدراسة من أخصائي الإعلام التربوي على عبارات هذا المقياس .

فقد حصلت عبارة (تلتزم أخصائي الإعلام التربوي بإتباع تعليماته بحذافيرها) على أعلى متوسط مرجح (3.57) بانحراف معياري قدره (0.096)، ثم يليها عبارة (تركز علي إنجاز العمل فقط) علي متوسط مرجح (3.49) بانحراف معياري قدره (1.09) وبالتالي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي فإن درجة الاستجابة لهاتين العبارتين كانت موافق، أما عبارة (تقصي آراء ومقترحات الأخصائيين) فقد حصلت علي متوسط مرجح (3.39) بانحراف معياري قدره (1.05) ، وحصلت عبارة (الغموض والتعالي والانفرادية في القرارات التي تخص الإعلام التربوي) علي متوسط مرجح (3.34) بانحراف معياري قدره (1.18)، كما حصلت عبارة (تنتقد الأخصائيين أمام الزملاء) علي متوسط مرجح (3.27) بانحراف معياري قدره (1.18)، وعبارة (تشعر الأخصائيين بسلطتهم الإدارية)، حصلت علي متوسط مرجح (3.23) بانحراف معياري قدره (0.99)

لذا وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي فإن درجة الاستجابة لهذه العبارات ككل كانت (محايد)، حيث بلغ إجمالي متوسطهم المرجح (2.96) لنمط القيادة التسلطي بانحراف معياري قدره (1.16).

ومن الملاحظ أن نمط الإدارة التسلطي يهتم بجانب العمل فقط ، ولا يهتم بالنواحي الإنسانية للأخصائيين ، كما تلتزم أخصائي الإعلام التربوي بإتباع التعليمات كما هي، أي أنها لا تترك حرية للتعامل مع الأخصائيين ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى اهتمام الإدارة وتقيداً بالقرارات الصادرة من مديرية التربية

والتعليم؛ وذلك لأن المدرسة جهة تنفيذ في سلم الهيكل الإداري وليست هي صانعة القرار ، وبالتالي على إدارة المدرسة تنفيذ القرارات الواردة إليها من المديرية ، ولا تهتم بآراء الأخصائيين ، كما أن النقد أمام الزملاء من سمات الإدارة التسلطية، حيث لا يعلو صوت فوق صوتها، ولا تسمع لأي رأي آخر غيرها.

ومن سمات النمط القيادي التسلطي في الإدارة: الغموض والتعالي والانفرادية في القرارات التي تخص الإعلام التربوي فلا تترك مجالاً للحرية لدى الأخصائي، كما تتخذ القرارات دون الرجوع إلى أخصائي الإعلام التربوي، ما أُنر ذلك بدوره على أخصائي الإعلام التربوي في ممارسة نشاطه بحرية .

جدول (5)

يوضح نسب وتكرارات النمط الفوضوي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أعترض جداً		أعترض		محايد		موافق		موافق جداً		العبارات	م
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
محايد	0.99	3.13	3.3	6	24.4	44	36.7	66	27.2	49	8.3	15	تقوم بعلاج المشكلات المدرسية التي تطرأ مستندة إلى تقييمها الشخصي للموقف.	
محايد	1.03	3.06	2.8	5	35.6	64	21.1	38	34.4	62	6.1	11	تغطي للأخصائيين تعليمات عامة وغير محددة.	
محايد	1.07	3	7.8	14	27.2	49	28.9	52	29.4	53	6.7	12	تتردد في قراراتها الإدارية.	
موافق	1	3.63	2.8	5	12.2	22	22.2	40	45	81	17.8	32	تتوقع من الأخصائيين الالتزام بالعمل.	
محايد	1.09	3.37	5	9	17.7	32	27.2	49	35.6	64	14.4	26	تعد اجتماعات دورية مع أخصائي الإعلام التربوي.	
موافق	1.04	3.49	2.8	5	17.8	32	22.8	41	41.1	74	15.6	28	تتابع المهام التي أوكلتها للأخصائيين.	
محايد	1.06	3.16	5.6	10	24.4	44	26.7	48	35.6	64	7.8	14	تتوسع في تفويض الصلاحيات بشكل متزايد فيه.	
محايد	1.08	3.23	4.4	8	23.9	43	28.3	51	31.1	56	12.2	22	تمنح الأخصائيين حرية كبيرة في صنع القرارات المتعلقة بالإعلام التربوي.	
محايد	1.16	2.72	15.6	28	30.6	55	27.2	49	19.4	35	7.2	13	تُهمَل متابعة أنشطة الإعلام التربوي.	
محايد	1.22	2.96	11.7	21	28.9	52	24.4	44	22.2	40	12.8	23	تُهمَل آراء الأخصائيين عند الاجتماع معهم.	
محايد	1.04	3.26	3.3	6	24.4	44	24.4	44	38.3	69	9.4	17	تبتعد عن تعزيز الأخصائيين.	
محايد	1.04	3.24	5	9	18.9	34	33.3	60	32.2	58	10.6	19	تُبدي ملاحظات عابرة عند توجيهها الأخصائيين.	
محايد	1.05	3.23	5	9	20.6	37	31.1	56	32.8	59	10.6	19	تترك المسؤوليات كاملة للأخصائيين.	
محايد	1.25	2.83	17.8	32	23.9	43	26.1	47	22.2	40	10	18	تتبع سياسة الباب المفتوح مع الأخصائيين .	
محايد	1.08	3.165											الإجمالي	

يتضح من خلال الجدول السابق

تفاوت استجابات عينة الدراسة من أخصائي الإعلام التربوي علي عبارات هذا المقياس؛ حيث حصلت عبارة (تتوقع من الأخصائيين الالتزام بالعمل) على أعلى متوسط مرجح قدره (3.63) انحراف معياري قدره (1)، يليها عبارة (تتابع المهام التي أوكلتها للأخصائيين) حصلت على متوسط مرجح (3.49) بانحراف معياري قدره (1.04) ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي فإن درجة الاستجابة لهاتين العبارتين كانت (موافق)، أما عبارات (تعقد اجتماعات دورية مع أخصائي الإعلام التربوي) فقد حصلت على متوسط مرجح (3.37) بانحراف معياري قدره (1.09)، وعبارة (تبتعد عن تعزيز الأخصائيين) حصلت على متوسط مرجح (3.26) بانحراف معياري قدره (1.04)، وعبارة (تبدي ملاحظات عابرة عند توجيهها للأخصائيين) حصلت على متوسط مرجح (3.24) بانحراف معياري قدره (1.04) فوقاً لمقياس ليكرت فإن درجة الاستجابة لهذه العبارات كانت (محايد) وبالتالي وفقاً لمقياس ليكرت فإن درجة الاستجابة لهذه العبارات في الإجمالي كانت (محايد)، حيث بلغ متوسطهم المرجح (3.165) لنمط القيادة الفوضوي بانحراف معياري قدره (1.08).

ويلاحظ أن نمط الإدارة الفوضوي يتسم بالفوضوية وعدم الاهتمام، حيث تتوقع الإدارة من الأخصائي الالتزام بالعمل، ويمكن أن يتحقق هذا الالتزام أو لا يتحقق، وبعدها عن التعزيز للأخصائي كما أن هذه الإدارة تُبدي ملاحظات عابرة للأخصائي؛ مما يشعر بالإحباط لإهمال الإدارة له، مما يؤثر على دور أخصائي الإعلام التربوي؛ وتحقيق الرضا الوظيفي لديه.

جدول (6)
يوضح مقياس الرضا لدى أخصائي الإعلام التربوي

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	راضي بدرجة								العبرة			
				قليلة جدا		قليلة		متوسطة		كبيرة				كبيرة جدا	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	موافق	1	3.98	2.2	4	3.9	7	25.6	46	30	54	38.3	69	أعز العمل الذي أقوم به وأشعر بقيمته في المدرسة.	1
2	موافق	0.98	3.95	0.6	1	6.7	12	26.7	48	29.4	53	36.7	66	أعرف ما يجب أن أفعله تمامًا.	2
3	موافق	1.19	3.93	6.7	12	5	9	18.9	34	27.8	50	41.7	75	أشعر بالسعادة وأنا أساعد طلابي في نجاح نشاط الإعلام التربوي.	3
4	موافق	1.07	3.90	3.3	6	6.7	12	22.8	41	31.1	56	36.1	65	يساعدني عملي كأخصائي على زيادة معلوماتي.	4
5	موافق	1.08	3.89	2.2	4	7.8	14	27.2	49	24.4	44	38.3	69	أشعر بالسعادة كلما أقدم عملاً يفيد تطوير نشاط الإعلام التربوي بالمدرسة.	5
6	موافق	1.05	3.77	3.3	6	6.7	12	22.8	41	31.1	56	29.4	53	أعرف أهداف وظيفتي.	6
7	موافق	1.12	3.65	5.6	10	6.7	12	32.2	58	28.3	51	27.2	49	يعاملني المدير بود وتقدير.	7
8	موافق	1.09	3.62	3.3	6	12.2	22	29.4	53	29.4	53	25.6	46	أشعر أن الإدارة تعاملني كزميل وليس كمرؤوس.	8
9	موافق	1.18	3.60	6.7	12	7.8	14	33.3	60	23.3	42	28.9	52	لدي ثقة كاملة في الإدارة.	9
10	موافق	1.08	3.54	3.3	6	13.3	24	31.1	56	30	54	22.2	40	تنجز إدارتي جميع ما يوكل إليها من أعمال بإتقان.	10
11	موافق	1.08	3.53	1.7	3	17.2	31	31.1	56	26.7	48	23.3	42	تتيح الإدارة إظهار قدراتي كلما دعت الحاجة لذلك.	11
12	موافق	1.13	3.51	5	9	12.2	22	33.3	60	26.1	47	23.3	42	تشجع إدارة المدرسة الأفكار الجنبية في العمل في مجال الإعلام التربوي.	12
13	موافق	1.06	3.48	3.9	7	13.3	24	32.8	59	31.1	56	18.9	34	أدرك أن عملي كأخصائي يتيح لي الفرصة لتكوين الصداقات.	13
14	موافق	1.12	3.48	5	9	13.9	25	30	54	30.6	55	20.6	37	يتعاون كل أطراف الإدارة من أجل نجاح نشاط الإعلام التربوي داخل المدرسة.	14
15	موافق	1.18	3.47	7.2	13	12.2	22	29.4	53	28.3	51	22.8	41	أحصل على قدر مناسب من التشجيع من قبل الزملاء.	15
16	موافق	1.2	3.46	8.9	16	9.4	17	32.2	58	26.1	42	23.3	42	أشعر أن مهنتي تُقابل بالاحترام من قبل الآخرين.	16
17	موافق	1.03	3.46	2.2	4	13.3	24	41.1	74	23.3	42	20	36	تدعم الإدارة أدائي بشكل مرضي تماماً.	17
18	محايد	1.22	3.37	6.7	12	18.3	33	30.6	55	20	36	24.4	44	تُشعري وظيفتي بالثقة في نفسي وبقدراتي.	18

تابع جدول (6) الذي يوضح مقياس الرضا لدى أخصائي الإعلام التربوي

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	راضي بدرجة								العجاءة			
				قليلة جدا		قليلة		متوسطة		كبيرة			كبيرة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		%	ك	
19	محايد	1.21	3.34	7.8	14	16.7	30	30.6	55	23.2	42	21.7	39	9	أشعر بأنني حققت طموحاتي الوظيفي في العمل كأخصائي إعلام تربوي.
20	محايد	1.16	3.30	8.3	15	13.9	25	34.4	62	26.1	47	17.2	31	20	اعتقد أنني أحقق ذاتي في مهنة الأخصائي .
21	محايد	1.17	3.27	7.2	13	18.3	33	32.8	59	23.3	42	18.3	33	21	يتم تقديري وتقدير زملائي من الأخصائيين كلما أنجزنا أعمالنا بإتقان.
22	محايد	1.11	3.27	6.1	11	18.9	34	31.1	56	29.4	53	14.4	26	22	أرى أن هناك تعاونًا مع الإدارة لإنجاز العمل.
23	محايد	1.19	3.19	9.4	17	16.7	30	36.1	65	20.6	37	17.2	31	23	تعطي إدارة المدرسة فرصًا جديدة لتنمية القدرات على الإبداع
24	محايد	1.22	3.16	6.7	21	15	27	35.6	64	21.1	38	16.7	30	24	توفر لي الوظيفة الحالية مكانة مناسبة في المجتمع وفرصًا لكسب احترام وتقدير الآخرين.
25	محايد	1.23	3.08	10.6	19	22.2	40	33.9	61	15.6	28	17.8	32	25	بيئة العمل مرضية ومريحة .
26	محايد	1.25	3.06	13.9	25	17.2	31	33.3	60	20	36	15.6	28	26	أشعر بالرضا عن الصورة الاجتماعية التي يحققها تواجدي في هذا العمل كأخصائي إعلام تربوي.
27	محايد	1.32	2.88	20	36	18.9	34	29.7	53	16.7	30	15	27	27	أجد اهتمامًا كافيًا من قبل وسائل الإعلام بأهمية عملي.
28	محايد	1.41	2.82	25.6	46	17.2	31	22.8	41	18.9	34	15.6	28	28	المرتب الذي أحصل عليه يكفي لاحتياجاتي .
29	محايد	1.31	2.77	22.8	41	17.8	32	32.7	59	13.3	24	13.3	24	29	أشعر بالاضطراد وعدم العدالة من الإدارة داخل المدرسة.
	موافق	1.11	3.385	الإجمالي											

يتضح من خلال الجدول السابق

حصلت عبارة (أعز بالعمل الذي أقوم به وأشعر بقيمته في المدرسة) على أعلى متوسط مرجح قدره (3.98) وانحراف معياري قدره (1)، يليها عبارة (أعرف ما يجب أن افعله تماما) حيث حصلت على متوسط مرجح (3.95) بانحراف معياري قدره (0.98) ثم عبارة (أشعر بالسعادة وأنا أساعد طلابي في نجاح نشاط الإعلام التربوي) حصلت على متوسط مرجح (3.93) بانحراف معياري قدره (1.19)، ثم عبارة (يساعدني عملي كأخصائي على زيادة معلوماتي) حصلت على متوسط مرجح (3.90) بانحراف معياري قدره (1.07)، ثم عبارة (أشعر بالسعادة كلما أقدم عملاً يفيد تطوير نشاط الإعلام التربوي بالمدرسة) حيث حصلت على متوسط مرجح (3.89) بانحراف معياري قدره (1.08) ووفقاً لمقياس ليكرت فإن درجة الاستجابة لهذه العبارات كانت (موافق)، كما يتضح من خلال الجدول أيضا أن العبارات الست الأولى حصلت على متوسطات حسابية عالية تتراوح ما بين (3.98) و (3.77) ، وهذه العبارات توضح قيمة أخصائي الإعلام التربوي في اعتزازه بقيمة العمل الذي يؤديه ، وزيادة السعادة للأخصائي حينما يساعد طلابه في نجاح نشاط الإعلام التربوي ورضا أخصائي الإعلام التربوي عن عمله كأخصائي، حيث يساعده عمله على زيادة معلوماته ، وسعادته كلما يقدم عملاً يساعد على تطوير نشاط الإعلام التربوي داخل المدرسة ، كما تساعد معرفة أهداف الوظيفة على الرضا من قبل أخصائي الإعلام التربوي.

كما يتضح من الجدول أن العبارات (7)، 8، 9، 10، 11، 12، 14، 17، 22، 23) حصلت على متوسطات حسابية بدرجة متوسطة، تتراوح ما بين (3.65) إلي (3.19) وهذه العبارات تتعلق بتعامل أخصائي الإعلام التربوي من جانب الإدارة معاملة تشتمل على التقدير؛ مما انعكس على الثقة العالية في الإدارة ، وتقرب الإدارة من أخصائي الإعلام التربوي ، كما تعمل الإدارة على تشجيع الأخصائي ، هذا بالإضافة إلي تعاون أطراف الإدارة من اجل نجاح نشاط الإعلام التربوي كما

تتيح الإدارة الفرصة لتنمية الإبداع لدى أخصائي الإعلام التربوي ، بينما جاءت عبارة (أشعر بالاضطهاد وعدم العدالة من الإدارة داخل المدرسة) في ترتيب متأخر؛ مما يوضِّح عدالة الإدارة داخل المدرسة في تعاملها مع أخصائي الإعلام التربوي؛ مما كان له أثر إيجابي على أخصائي الإعلام التربوي.

أما عبارة (أجد اهتمامًا كافيًا من قبل وسائل الإعلام بأهمية عملي) ، (المرتب الذي أحصل عليه يكفي لاحتياجاتي) فحصلتا على متوسط حسابي منخفض؛ مما يوضح عدم اهتمام وسائل الإعلام بمجال الإعلام التربوي وعمل أخصائي الإعلام التربوي؛ مما ينعكس بدوره على عدم معرفة هذا النشاط للجمهور العام ، كما يوضح عدم كفاية المرتب الذي يحصل عليه الأخصائي؛ مما ينعكس بالسلب على الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي. وقد جاءت استجابة عينة الدراسة علي المقياس ككل وكانت بدرجة (موافق) بمتوسط مرجح قدره (3.385) بانحراف معياري (1.11). ووفقاً لمقياس ليكارت الخماسي يتضح أن درجة استجابة عينة الدراسة على المقياس ككل كانت (موافق).

ثانياً: نتائج اختبار صحة الفروض:

الفرض الأول توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين حسب النوع (ذكور – إناث) واختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) **T.test**

جدول (7)

يوضح الفروق بين الرضا الوظيفي ونوع الأخصائي (ذكور- إناث)

المتغيرات	ن	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي المعنوية	الدلالة
ذكر	85	94.59	15.94	3.479	177	.001	دالة عند 0.01
أنثى	95	103.97	18.93				

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01). بين الذكور والإناث في مستوى الرضا لصالح الإناث، حيث بلغت قيمة ت (3.479) ، عند درجة حرية (177) ، ومستوى معنوية (0.001) ، وهي أقل من (0.01) ، وبالتالي توجد فروق بين النوع (ذكور- إناث) لدى عينة البحث من الأخصائيين ومستوي الرضا لديهم ، تُعزي للجنس لصالح الإناث ، حيث بلغ متوسط الإناث (103.97) كما يعني تحقق الرضا الوظيفي بدرجة عالية عند الإناث عنه عند الذكور، ويرى الباحث أن طبيعة عمل الذكور والإناث تختلف وأن ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي لدى الإناث يرجع إلي قدرة الإناث علي التأقلم مع الإدارات، وبُعدهن عن الصراعات والمناصب التي قد تؤدي إلي تقليل مستوى الرضا الوظيفي لدي أخصائي الإعلام التربوي. كما يرى الباحث أن المرحلة الثانوية يقترب فيها أخصائيات الإعلام التربوي من الطالبات أكثر من اقتراب أخصائي الإعلام التربوي من الطلاب الذكور. ، هذا **يختلف** مع دراسة (مادير (Madera) (2006) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بالنسبة للجنس.

الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين حسب محل الإقامة (ريف وحضر) لاختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) T.test

جدول (8)

يوضح الفروق بين الرضا الوظيفي ومحل الإقامة

المتغيرات	ن	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة
ريف	83	98.19	19.32	.885	178	.377
حضر	96	100.6	17.90			غير دالة

يتضح من خلال الجدول السابق انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين كل من الإقامة (ريف وحضر) لأخصائي الإعلام التربوي ودرجة الرضا الوظيفي لديه،

حيث بلغت قيمة (ت) (885) عند درجة حرية (178) وقيمة معنوية (0.377) ، وهي أكبر من 0.05 وهي غير دالة، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي لأخصائيي الإعلام التربوي تُعزي لمتغير محل الإقامة؛ مما يشير إلى عدم تأثر درجة الرضا الوظيفي لأخصائيي الإعلام التربوي بمحل الإقامة. ويتبين للباحث أن رضا الأخصائي يرجع إلى نمط القيادة داخل المدرسة، ومدى تعامله مع الإدارة وتعامل الإدارة معه وليس للمكان تأثير سواء كان الأخصائي يقيم في الريف أو الحضر، فالرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف محل الإقامة سواء كان في الريف أو الحضر.

الفرض الثالث : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيو الإعلام حسب التخصص (إعلام تربوي – إعلام آداب) عينة الدراسة - ودرجة الرضا الوظيفي لديهم.

لاختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) T.test

جدول (9)

يوضح الفروق بين تخصص أخصائي الإعلام (إعلام تربوي – إعلام آداب) ودرجة الرضا الوظيفي

المتغيرات	ن	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي المعنوية	الدلالة
إعلام تربوي	119	97.12	17.683	2.458	177	0.015	دالة
إعلام أكاديمي	61	104.25	19.495				

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي 0.05 بين تخصص أخصائي الإعلام (تربوي – آداب) لصالح تخصص إعلام آداب ، حيث بلغت قيمة ت (2.458) ، ودرجة الحرية (177) ، عند مستوي معنوية (0.015) ، وهي أقل من (0.05) ، وبالتالي توجد فروق بين تخصص أخصائي الإعلام ودرجة الرضا الوظيفي ، ويرى الباحث أن هذا الفارق يرجع إلى إحساس الأخصائي الأكاديمي بقربه من التخصص؛ مما انعكس عليه بالإيجاب ، مما جعله يرضى عن وظيفته كأخصائي. ويرى الباحث السبب في ذلك قلة فرص تعيين خريجي الإعلام

الأكاديمي ، مقارنة بخريجي أقسام الإعلام التربوي والمؤهلين للعمل بالمدارس ، مما يجعلهم أكثر تمسكاً بهذه المهنة وهذا **يختلف** مع دراسة محمد عبود الحراشة (2008) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين ترجع إلى متغيرات الخبرة والمؤهل. كما **اختلفت** مع دراسة نوره محمد البليهد (2014)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ، والمؤهل التعليمي ، **واتفقت** الدراسة مع دراسة محمد ناجي الدعيس (2016) ، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغير التخصص .

الفرض الرابع توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي.

لاختبار الفرض السابق تم الحصول علي معامل ارتباط سبيرمان

جدول (10)

يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والأنماط الإدارية المختلفة

المتغيرات	قيمة (ر)	مستوى الدلالة	الدلالة
النمط الديمقراطي	0.542	0.000	دالة عند 0.01
النمط التسلطي	-0.362	0.000	دالة عند 0.01
النمط الفوضوي	-0.029	0.701	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي وتطبيق النمط الديمقراطي في الإدارة، حيث بلغت قيمة (ر) (0.542) وهي درجة ارتباط متوسطة طردية موجبة، حيث كلما زاد تطبيق النمط الديمقراطي زاد معه الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي بدرجة متوسطة، وأن درجة الارتباط بين الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي وتطبيق النمط التسلطي بلغت (-0.362) ، وهو معامل ارتباط عكسي سالب، متوسط أي توجد علاقة دالة ارتباطيه عكسية سالبة إحصائية ، عند مستوى (0.01)، وبين الرضا الوظيفي وتطبيق النمط التسلطي، كما يتضح عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي وتطبيق النمط الفوضوي في الإدارة ، حيث بلغت قيمة ر (-0.029). وهي درجة

أقرب إلي الصفر؛ مما يدلُّ علي أنه توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة جداً بين الرضا الوظيفي والنمط الفوضوي في الإدارة.

ويرى الباحث أنه كلما كانت الإدارة بالمدرسة تتسم بالنمط القيادي الديمقراطي زاد الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي، حيث تعطي للأخصائي حرية التعبير وحرية التصرف في المواقف المختلفة . وهناك أيضا النمط التسلطي، أما النمط الفوضوي فغير دال، حيث تترك الإدارة في هذا النمط كل فرد يعمل ما يراه مناسباً في اعتباره، حيث المسئوليات غير محددة.

الفرض الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة. و لاختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) **T.test**

جدول (11)

يوضح الفروق بين النمط الإداري ونوع المدرسة

المتغيرات	ن	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة
النمط الديمقراطي	97	67.70	12.73	.902	178	.369 غير دالة
	83	66.06	11.48			
النمط التسلطي	97	53.92	11.37	.702	178	.483 غير دالة
	83	52.65	13.02			
النمط الفوضوي	97	44.11	5.23	.442	178	.659 غير دالة
	38	44.50	6.68			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق داله إحصائية بين النمط الإداري المطبق في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة ، ففي النمط الديمقراطي بلغت قيمة ت (902)، عند درجة حرية (178) ومستوى معنوية (369)، وهي درجة أكبر من (0.05) ، وبالتالي لا توجد فروق بين نوع المدرسة حكومية أو خاصة ، والنمط الإداري الديمقراطي. أما بالنسبة للنمط التسلطي فقد بلغت قيمة ت (702) عند درجة حرية (178) ومستوى معنوية (483) ودرجة حرية أكبر من (0.05) ، وبالتالي لا توجد فروق بين نوع المدرسة وتطبيق النمط التسلطي. وبالنسبة للنمط الفوضوي فلا توجد فروق بين نوع المدرسة حكومية أو خاصة وتطبيق النمط الإداري ، حيث بلغت قيمة ت (442)، عند درجة حرية (178) ، ومستوى دلالة

(659)، وهي أكبر من (0.05) وبالتالي لا توجد فروق في تطبيق النمط الفوضوي ونوع المدرسة .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، حيث إنَّ نمط الإدارة في المدارس الثانوية الحكومية أو الخاصة واحد لا يختلف سواء كانت ديمقراطية أو تسلطية أو فوضوية ، ويرجع ذلك إلى طبيعة القيادة وليس نوع المدرسة هذا واختلفت مع دراسة أمل محمد سرحان المخلافي (2008) في وجود فروق في الأنماط من حيث المدارس حيث النمط القيادي السائد هو النمط الديمقراطي ، يليه الأوتوقراطي ، ثم النمط الحر.

يمكن استخلاص النتائج التالية :

1. الفرض الأول ينص على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين حسب النوع (ذكور – إناث) ، فقد تم التحقق من صحة هذا الفرض باستخدام اختبار (ت) T.test حيث بلغت قيمة ت (3.479) ، عند درجة حرية (177) ، ومستوى معنوية (0.001) ، وهي أقل من (0.01) وبالتالي توجد فروق بين النوع (ذكور- إناث) لدى عينة البحث من الأخصائيين ومستوى الرضا لديهم أي يمكن قبول الفرض.
2. أما الفرض الثاني الذي ينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين حسب محل الإقامة (ريف حضر) لاختبار صحة الفرض تم إجراء اختبار (ت) T.test حيث بلغت قيمة ت (0.885) عند درجة حرية (178) ، وقيمة معنوية (0.377) ، وهي أكبر من 0.05 وهي غير دالة، وهذا يشير إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي لأخصائيي الإعلام التربوي أي لا يتم قبول الفرض.
3. أما الفرض الثالث الذي ينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيو الإعلام حسب التخصص (إعلام تربوي – إعلام آداب) عينة الدراسة - ودرجة الرضا الوظيفي لديهم.

لاختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) T.test حيث بلغت قيمة ت (2.458) ، ودرجة الحرية (177) عند مستوى معنوية (0.015) ، وهي أقل من (0.05) ، وبالتالي توجد فروق بين تخصص أخصائي الإعلام ودرجة الرضا الوظيفي أي يمكن قبول الفرض.

4. أما الفرض الرابع الذي ينص على أنه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي . تم التحقق من صحة هذا الفرض باستخدام معامل ارتباط سبيرمان حيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي ، وتطبيق النمط الديمقراطي في الإدارة، حيث بلغت قيمة (ر) (0.542) وهي درجة ارتباط متوسطة طردية موجبة ، و توجد علاقة دالة ارتباطيه عكسية سالبة إحصائية ، عند مستوى (0.01)، بين الرضا الوظيفي وتطبيق النمط التسلطي، كما يتضح عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأخصائي الإعلام التربوي وتطبيق النمط الفوضوي في الإدارة ، حيث بلغت قيمة ر (-0.029). وهي درجة أقرب إلي الصفر؛ مما يدل على أنه توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة جداً بين الرضا الوظيفي والنمط الفوضوي في الإدارة. وبالتالي يمكن قبول الفرض بشكل جزئي .

5. أما الفرض الخامس الذي ينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة، لاختبار الفرض السابق تم إجراء اختبار (ت) T.test حيث بلغت قيمة ت للنمط الديمقراطي (902) ، عند درجة حرية (178) ومستوى معنوية (0.369) ، وهي درجة أكبر من (0.05) ، وبالتالي لا توجد فروق بين نوع المدرسة حكومية أو خاصة ، والنمط الإداري الديمقراطي . أما بالنسبة للنمط التسلطي فقد بلغت قيمة ت (702) عند درجة حرية (178) ومستوى معنوية (0.483) ودرجة

حرية أكبر من (0.05) ، وبالتالي لا توجد فروق بين نوع المدرسة وتطبيق النمط التسلطي، وبالنسبة للنمط الفوضوي فلا توجد فروق دالة بين نوع المدرسة حكومية أو

خاصة وتطبيق النمط الإداري ، حيث بلغت قيمة ت (0.442)، عند درجة حرية (178) ، ومستوى دلالة (0.659) ، وهي أكبر من (0.05). وبذلك يتم رفض الفرض.

التوصيات: حاولت هذه الدراسة التعرف على رضا أخصائي الإعلام التربوي في ظل تواجد عدة أشكال من النمط الإداري وتوصل الباحث إلى عدة توصيات .

1. تهيئة الجو المناسب لأخصائي الإعلام التربوي مع إعطائه الحرية للتعبير عن رأيه.

ومحاولة نشر جو التعاون بين أخصائي الإعلام التربوي، وعقد اجتماعات دورية مع أخصائي الإعلام التربوي للوقوف على المشكلات التي تواجه الإعلام التربوي .

2. مشاركة الأخصائي في القرارات التي تخص الإعلام التربوي، مع حسن التعامل مع الأخصائي في متابعة أنشطة الإعلام التربوي، والوقوف على أحدث تطوراتها.

3. تعاون كل أطراف الإدارة داخل المدرسة من أجل نجاح نشاط الإعلام التربوي .

4. تشجيع إدارة المدرسة للأفكار الجديدة في العمل في مجال الإعلام التربوي.

5. تمكين أخصائي الإعلام التربوي من إبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ لتعزيز ثقتهم بأنفسهم

6. اهتمام وسائل الإعلام بالإعلام التربوي بوجه عام وأخصائي الإعلام التربوي بوجه خاص.

البحوث المقترحة:

ما تثيره الدراسة من بحوث مستقبلية:

- دراسة الصورة الذهنية لمديري المدارس لدى أخصائيي الإعلام التربوي وعلاقتها بالرضا الوظيفي .
- دراسة الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي داخل المدارس.
- دور الأنشطة الصفية واللاصفية في مساندة الإدارة المدرسية لأجل تحقيق الديمقراطية .

مراجع الدراسة

1. جودت عزت عطوي . الإدارة الحديثة – مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية ، ط8 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2014 ص 18
2. محمد سعيد سلطان . السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004. ص 195
3. منال أحمد البارودي . الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2015 ، ص 13.
4. Lvancevch ,&Mattwson Management human resources ,productivity, Quality of work life –profits . 2002 ,P,121
5. صلاح الدين محمد عبد الباقي. الرضا الوظيفي في المنظمات , الدار الجامعية , الإسكندرية. 2004، ص321
6. منال أحمد البارودي .مرجع سابق ، ، ص 38.
7. <http://egypt.thebeehive.org/content/2075/4463>
8. **000000000000**مرجع سابق ، ص 126.
9. صلاح عبد الحميد مصطفى ، فدوي فاروق عمر. مقدمة في الإدارة والتخطيط التربوي ، ط4، الرياض: مكتبة الرشيد 2007.0
10. سعد ماجد العتيبي . القيادة المدرسية والقيادة التربوية ، الكويت : دار المسيلة للنشر والتوزيع . 2014 ، ص 20
11. جودت عزت عطوي . مرجع سابق ، ص 26
12. سعد ماجد العتيبي . مرجع سابق ، ص 21
13. محمد ناجي الدعيس. درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد التاسع ، العدد (23) ، 2016ص ص143-166
14. أسامة يوسف الصمادي. مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث والعشرون العدد الثاني ابريل، 2015 ص ص 143-167
15. نوره محمد البليهد. مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين لدى المنظمات الإدارية في جامعة الأميرة نوره وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد الثالث، العدد (10) 2014. ص ص 147 - 163
16. سمير سليمان الجمل . درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل مجلة أماراباك ، تصدر عن الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد الرابع ، العدد (11) 2013 ، ص ص 1-14
17. حنان ناصر العدوانى . الأنماط السائدة لدي مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط 2013.
18. موافق احمد شحادة . الأنماط القيادية لدي مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوي جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية العلوم التربوية ، 2012 .
19. زينهم حسن علي. " واقع دور أخصائي الإعلام المدرسي بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي دراسة ميدانية بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير ، كلية التربية , جامعة المنيا , 2011.

20. سمير سليمان الجمل، مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية فلسطين دراسة ميدانية ، *مجلة جامعة الخليل للبحوث العلوم الإنسانية* ، المجلد الخامس العدد (1) ، 2010، صص 143-164
21. شيماء محمد متولي . " دور الإعلام المدرسي في إكساب مهارات الاتصال لتلاميذ التعليم الأساسي " *رسالة ماجستير* ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس 2008.
22. روية محمد عبد الباسط : دور الإعلام التربوي في التوعية الثقافية للمراهقين في مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة دمياط ، *رسالة دكتوراه* ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس ، 2008م .
23. Chinapha, S. " The Relationship Between Job Satisfaction and Selected Characteristics of Teachers in International School in Thailand ", *Dissertation Abstracts International Vol.57, No.6,2008, P2285*
24. أمل سرحان المخلافي . الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الحكومية والخاصة في مدينة صنعاء من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي، *رسالة ماجستير*، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.
25. محمد عبود الحراشة. النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلية ، *مجلة جامعة دمشق* ، المجلد 24 ، العدد الأول 2008
26. Madera, EK."A Study of Some of the Factors Associated with Job Satisfaction Dissatisfaction Among Teachers in Nairobi Kenya" *Dissertation Abstract International, Vol 34, No2,2006, P,475,A*
27. نورة حمد المشعل . الأنماط القيادية لدى المديرات في المرحلة الابتدائية للبنات في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، الرياض ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، 2006.
28. طارق محمد الصعيدي : دور الإعلام التربوي في تنمية الوعي الإعلامي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ، *رسالة ماجستير* ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس ، 2005م .
29. Dramstad, S.A." Job Satisfaction and Organizational Commitment of Community College Leadership Teams *Community College Review . 19 (2) , 2004,pp 15-25*
30. سماح محمد الدسوقي : الكفاءة الخارجية لنظام إعداد أخصائي الإعلام التربوي بجمهورية مصر العربية ، *رسالة ماجستير* ، معهد الدراسات التربوية ، قسم أصول التربية ، جامعة القاهرة ، 2003م .
31. خضراء صالح حسين . اثر الأساليب القيادية للمديرين علي مستوى الرضا الوظيفي لمديري التعليم الأساسي بمدينة عدن من منظور النظرية الموقفية لهيرسي وبلاشارد ونظرية هيزربرج للدافعية، جامعة عدن ، اليمن ، *رسالة ماجستير* ، 2002.
32. Myers, Susan Elizabeth "The principal as a Key Factor in Teacher Job Satisfaction Elementary Teachers Perceptions of Leadership Behaviors and Their Effects on Teachers Job Satisfaction " *Dissertation Abstract International,2002, P159*
33. Dvorak – Jack . Phillips . Job Satisfaction Of high School Journalism educators , Paper Presented at the annual meeting of the association in journalism and mass communication 48 th Washington . august 5-8 . 2001
34. ابن منظور. *لسان العرب* ، دار صادر بيروت ، لبنان ، المجلد 12 ، ط1 ، 2000. ص 315

-
35. إيهاب صبيح ، محمد زريق . الإدارة الأسس والوظائف ، دار الكتب العلمية للتوزيع والنشر ، 2001. ص 151
36. رافده عمر الحريري . القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي ، الأردن ، دار الثقافة ، 2010. ص 135
37. j ay C .Thomas , Comprehensive handbook of psychological assessment Industrial and organizational assessment, john Wiley and sons edition .2003.p430.