

## الفصل الثالث

الرضا الوظيفى للقائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية  
- تمهيد .

- تعريف القائم بالاتصال .

- مواصفات القائم بالاتصال .

- التوجيهات المنظمة لطبيعة عمله .

- اختصاصات ومسئوليات القائم بالاتصال .

- عوامل نجاح القائم بالاتصال فى أداء برامج وأنشطة الإعلام المدرسى .

- العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال فى إنتاج الرسالة الإعلامية .

- مشكلات القائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية .

\* الرضا الوظيفى للقائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية :

- مفهوم الرضا الوظيفى .

- أهمية الرضا الوظيفى .

- نظريات الرضا الوظيفى .

- العوامل المحددة للرضا الوظيفى .

- طرق قياس الرضا الوظيفى .

## الفصل الثالث

### الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية

تمهيد :-

سيتناول الباحث في هذا الفصل تعريف القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية ومواصفاته والتوجيهات المنظمة لطبيعة عمله ، واختصاصاته وعوامل نجاحه في أداء برامج وأنشطة الإعلام المدرسي ، والعوامل المؤثرة عليه في إنتاج الرسالة الإعلامية المدرسية ، والمشكلات التي تواجهه في مجال عمله ، والرضا الوظيفي وأهميته بالنسبة له ونظرياته ، والعوامل المحددة له ، وطرق قياسه .

أولاً : تعريف القائم بالاتصال :-

نتيجة لغياب الاهتمام بدراسة القائم بالاتصال فإنه كان من المحتم أن يشوب المفهوم ذاته قدرأ من الخلط وعدم التحديد الذي أدى إلى غموضه لفترة طويلة ، وفي بداية الاهتمام بهذا النوع من الدراسات كان ينظر إلى القائم بالاتصال في إطار مفهوم "حارس البوابة" الذي يتحكم في نوعية وكم ما يسمح بوصوله إلى الجمهور ، وقد حصرت هذه النظرة دور القائم بالاتصال في إطار عملية الرقابة على الرسالة الإعلامية كما أنها استبعدت أدواراً أخرى له لا تقل أهمية في عملية إنتاج وصنع المادة الاتصالية ، ومع ذلك فقد استمر استخدام مصطلح حارس البوابة كمرادف لمفهوم القائم بالاتصال لوقت طويل .

كذلك فإن بعض الدراسات الإعلامية قد عبرت عن مفهوم القائم بالاتصال باعتباره مصدر " الرسالة الصوتية ، مع أن مفهوم المصدر أوسع كثيراً من مفهوم القائم بالاتصال ، فالقائم بالاتصال قد يكون أشخاصاً أو فرقاً للعمل أو وسائل إعلامية تندرج جميعاً تحت : مصدر الاتصال" (١) .

وإذا كانت عملية الاتصال تبدأ بدور القائم بالاتصال ، إلا إن الرسالة الاتصالية ليست نتاجاً لعمل فردي وإنما هي نتاج لنظام اتصالي يتحكم فيه عدد كبير من الأفراد . ومن ثم فإن القائم بالاتصال هو : مزيج من نفوذ وتأثير الفرد في الفريق " (٢) .

ولقد نال القائم بالاتصال اهتماماً ملحوظاً مؤخراً في الدراسات العربية ، ابتداءً من عام (١٩٧٠) - في حدود علم الباحث - إلا إن هذا الاهتمام انحصر بشكل أساسي في مجال البحوث التاريخية ، حيث كانت البداية تتركز حول التاريخ والدور الصحفي للشخصيات البارزة ومن هذه الدراسات دراسة : " محمد الشامي ١٩٨٠ " عن المرسل الخارجي لوكالات الأنباء ، ودراسة : " ناهد أبو العيون ١٩٨٠ " عن تقويم التجربة المصرية في الإعداد الأكاديمي

(١) عبد السلام نوير ، "القائم بالاتصال - بحث في المفهوم" ، تقرير فرعي مقدم للجنة بحث القائم بالاتصال في

البرامج الدينية بالتلفزيون المصري ، القاهرة : المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية - مارس ١٩٩٣ .

(2) Hiebert . R . E . et al , "Massmedia , An' Introduction to modern Communication " , Longman , New York , U.S.A , 1989 , p. 422 .

والتدريب المهني للصحيفة ودراسة : "ألقت أغا ١٩٩٠" عن القائمين بالاتصال وقضايا التنمية ، دراسة : "بركات عبد العزيز ١٩٩٤" عن الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال فى الإذاعة المصرية ، دراسة : "عاطف عبد الرشيد مبروك ١٩٩٧" عن مشكلات القائم بالاتصال فى الإنتاج الإعلامى الموجه للأطفال .  
أما عن الدراسات الأجنبية فقد بدأت مبكراً فى الخمسينات ، ويمكن القول بأن دراسة ديفيد مانج هوايت عام ١٩٥١ حول حارس البوابة وانتقاء الأخبار بداية الإسهام العلمى فى هذا المجال الهام" (١) .

وعن دراسات القائم بالاتصال فى المؤسسات التعليمية والمدارس فهى لم تبدأ إلا مؤخراً فى فترة التسعينات وذلك منذ أن أنشئت كليات التربية النوعية بعد إلغاء دور المعلمين ، وأنشئت بهذه الكليات شعب تخرج تخصصات تحتاج إليها الوزارة منها شعبة الإعلام التربوي تخصص صحافة وإذاعة وتليفزيون ، وتخصص مسرح ، وتخرجت أول دفعة من هذه الكليات عام ٩٤ - ١٩٩٥ وتم تعيينهم كأخصائي إعدادي نشاط صحافة مدرسية ، وأخصائي إعدادي نشاط مسرح مدرسي للإرتقاء بمستوى النشاط داخل المؤسسات التعليمية بالمدارس .  
وعلى ذلك يمكن تعريف القائم بالاتصال فى اللغة وكما تناولته كتابات الباحثين على النحو الآتى :

### التعريف اللغوي :-

**الأخصائي :** خص الشيء خصوصاً كان خاصاً . وفلاناً : أعطاه شيئاً كثيراً وخصص فلاناً بالشيء : خصه به ، والشيء لفلان : جعله خاصاً به .  
( اختص ) فلان بالشيء : انفرد بالشيء : اصطفاه واختاره ، و- فلاناً بكذا : خصه به . وتخصص : انفرد وصار خاصاً به وله ويقال تخصص فى علم كذا : قصر عليه بحثه وجهده ولذا نقول أخصائي فى علم كذا أى هو متخصص فيه .  
- وعن تعريفات الباحثين فى المجال : نجد أنها تنقسم إلى قسمين :

الأول: يتناول تعريف القائم بالاتصال بشكل عام .  
والثاني: يتناول القائم بالاتصال فى مجال الأنشطة الإعلامية المدرسية .

### أ- التعريفات التي تناولت القائم بالاتصال بشكل عام :

\* نجد أن المعجم الإعلامى يعرف القائم بالاتصال : "هو شخص يستهدف التأثير بأفكار ولديه خلفية واسعة عنها ، ويؤمن بها ، ويصدر عنها فى سلوكه ، تصرفاته ويستخدم لذلك كافة إمكانيات ، ووسائل الإعلام المتاحة ، ومختلف الأساليب الإقناعية من أجل تكوين رأي عام ، وذلك وفق منهج علمى مدروس ومخصص ومستمر" (٢) .

(١) جوهان رشدى ، "الأسس العلمية لتطوير الإعلام" ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٧٨ ، ص ١٦٢ .

(٢) محمد منير حجاب ، "المعجم الإعلامى" ، مرجع سابق ، ص ٤٠٨ .

\* ويعرف "محمد عبد الحميد" القائم بالاتصال على أنه : الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات من خلال الرسالة التي يقوم بإعدادها . وقد يكون هذا الشخص هو مصدر الفكرة أو الرأي أو المعلومات وقد لا يكون مصدرها ويكون المصدر فرداً آخر كما يظهر واضحاً في حركة عملية الاتصال من خلال المؤسسات الإعلامية التي يقوم أفرادها بالاتصال بالمصدر للحصول على المعلومات أو الأخبار حتى يقوم بصياغتها أو إعدادها للنشر أو الإذاعة وإرسالها مرة أخرى إلى جمهور المتلقين" .<sup>(١)</sup>

وهو يرى أن هذا المفهوم ممتد كثيراً إلى كل من يعمل في بناء أو تشكيل الرسالة الإعلامية مهما اختلفت الأدوار أو المواقع" .<sup>(٢)</sup>

\* وتعرف "نجوى أمين الفوال" القائم بالاتصال بأنه أي فرد داخل فريق عمل ينتمي لإحدى المؤسسات ويضطلع بمسؤوليتها في صنع وإنتاج الرسالة الاتصالية ، ويكون دوره في هذا دوراً مباشراً من خلال الحلقات المختلفة لعملية صنع الرسالة الاتصالية ، بدءاً من وضع الفكرة أو السياسة العامة ، ومرحلة الصياغة المختلفة لها ، وانتهاءً بإخراجها وتقديمها للجمهور المتلقي بهدف التأثير عليه" .<sup>(٣)</sup>

ب- التعريفات التي تناولت القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية :-

\* يعرف "محمود حسن إسماعيل" القائم بالاتصال على أنه من يقوم بالتخطيط والإعداد والتنفيذ للصحافة وقد يكون جماعة الصحافة المدرسية بالمدرسة أو تلاميذ فصل من الفصول أو فرقة من الفرق الدراسية أو طالب واحد ، ويدخل ضمن هذه العملية مشرف أو أخصائي الصحافة المدرسية" .<sup>(٤)</sup>

\* وتعرف "ملكة بدر الدين فرج" القائم بالاتصال بأنه "المشرف المتفرغ لنشاط الصحافة المدرسية داخل المدرسة وهو من المتخصصين في المجال الاعلامي .

\* ويعرف "حسن محمد علي خليل" أخصائيين الإعلام التربوي بأنهم خريجو كليات التربية النوعية شعبة الإعلام التربوي الذين يعملون بالفعل كمشرفين على ممارسة النشاط الاعلامي بالمدارس" .<sup>(٥)</sup>

(١) محمد عبد الحميد ، "نظريات الإعلام واتجاهات التأثير" ، ط(١) ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٩٧ ، ص ٢٥ .

(٢) نفس المرجع السابق ، ص ٩١ .

(٣) نجوى أمين الفوال ، "القائم بالاتصال في الإعلام السكاني" ، مجلة عالم الفكر الكويتية ، المجلد الثالث والعشرون ، العددان الأول والثاني - يوليو / سبتمبر - أكتوبر / ديسمبر ١٩٩٤ ، ص ٣١ .

(٤) محمود حسن إسماعيل ، "الصحافة والإذاعة المدرسية بين النظرية والتطبيق" ، مرجع سابق ، ص ٢٧ .

(٥) حسن محمد علي خليل ، "دور أخصائي الإعلام التربوي في الارتقاء بالأنشطة الإعلامية في المدارس المصرية" مرجع سابق ، ص ٣٠ .

\* وبتحليل التعريفات التي تناولت القائم بالاتصال بشكل عام نجد أنها كشفت عن السمات والعناصر الآتية :-

- ١- إن القائم بالاتصال قد يكون شخصاً أو قد يكون فريق عمل .
- ٢- القائم بالاتصال هو الذي يحدد عملية الاتصال واتجاهاتها وهو أحد أهم عناصرها .
- ٣- القائم بالاتصال هو صانع الرسالة الإعلامية ومحدد مضمونها بداية من :-
  - أ- وضع الفكرة وبلورتها ، سواء كانت من إنتاجه أو من إنتاج غيره .
  - ب- صياغة الفكرة وتحديد مراحلها .
  - ج- تحديد السياسة العامة .
  - د- اختيار الوسائل التي ستقوم بنقل الفكرة .
  - هـ- إخراج الفكرة وتوصيلها للجمهور .
- ٤- ان يتوافق للقائم بالاتصال ما يلي :-
  - أ- الخلفية الواسعة عما يؤمن به من أفكار واتجاهات .
  - ب- القدرة على التأثير على الجمهور ، وهذا يتطلب توافر أساليب وأدوات الإقناع .
  - ج- إمكانيات ووسائل إعلامية متاحة .
- ٥- القائم بالاتصال لا يعمل في فراغ وإنما وفق مؤسسة أو أنظمة تحدد له سياسته العامة التي يقوم عليها العمل الاتصالي أو الإعلامي .

\* أما عن التعريفات التي تناولت القائم بالاتصال في مجال الأنشطة الإعلامية المدرسية فهذه التعريفات ركزت على :-

- ١- أن القائم بالاتصال قد يمتد ليشمل الطلاب جماعة النشاط ، تلاميذ الفصول ، أو تلاميذ فرقة من الفرق ، أو أخصائي الإعلام المدرسي ذاته .
- ٢- بعض التعريفات ركزت على القائم بالاتصال باعتبارهم الأخصائيين أو المشرفين على النشاط الإعلامي المدرسي .
- ٣- هذه التعريفات تناولت القائم بالاتصال في مجال الأنشطة الإعلامية المدرسية على أنه أخصائي ومشرف الصحافة المدرسية واستثناء أخصائي المسرح المدرسي مع أن الصحافة والإذاعة المدرسية والمسرح المدرسي ما هي إلا وسائل إعلام أو اتصال مدرسي .
- ٤- بعض من هذه التعريفات عرفت القائم بالاتصال – أخصائي الإعلام المدرسي – بأنه مشرف على النشاط وهذا خلط في المفهوم ، لأن هناك فرقاً بين الأخصائيين والمشرفين في المسمى الوظيفي .

فالأخصائي\* :- هو خريج مؤهل عالي تربوي ومتخصص في مجال العمل بالأنشطة الإعلامية المدرسية ، ويعمل بالمرحلة الإعدادية في وظيفة أخصائي إعدادي نشاط صحافة مدرسية أو أخصائي إعدادي نشاط مسرح مدرسي

\* الأخصائي يكون من خريجي : كلية الآداب قسم إعلام – كلية الإعلام – كلية التربية النوعية قسم إعلام تربوي (صحافة مسرح) مع ملاحظة أنه يتم توفيره بالبلديات من خريجي كلية التربية طنطا كلية التجارة في وظيفة أخصائي (صحافة أو مسرح مدرسي) وهم غير متخصصين في المجال لسد حاجة العجز في النشاط .. رغم وجود خريجي كلية التربية النوعية المتخصصين في مجال الإعلام .

أو قد يعمل بالمرحلة الابتدائية ولكنه في الغالب يكون عمله بالمرحلة الإعدادية ، ويكون التدرج الوظيفي له كالاتي :-  
 أخصائي إعدادي ← أخصائي أول إعدادي ← يعادل أخصائي ثانوي .  
 أخصائي ثانوي ← أخصائي أول ثانوي ← يعادل وكيل نشاط.  
 والمشرف :- قد يكون خريج مؤهل تربوي عال أو فوق المتوسط أو متوسط وغير متخصص في مجال العمل بالأنشطة الإعلامية المدرسية ويعمل في الغالب في المرحلة الابتدائية في وظيفة مشرف نشاط ، ويكون التدرج الوظيفي له كالاتي :- ( مشرف / مشرف أ / مشرف أول ) .  
 - هناك من يسند لهم الإشراف على النشاط في حالة عدم وجود أخصائي إعلام مدرسي أو مشرف نشاط بالمدرسة من مدرسي المواد الدراسية ( كمدرس اللغة العربية ، أو مدرس العلوم ، أو مدرس التربية الفنية ) . \*  
 ولعل هذا الخلط يرجع إلى غياب البحوث الخاصة بدراسة القائم بالاتصال والذي قد يعود في معظم الأحوال إلى حداثة الدراسات الإعلامية والبحوث العلمية التي تعتمد على المسح المدرسي .

### ثانياً : مواصفات القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية :-

يعتبر القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية – أو أخصائي الإعلام المدرسي – ما هو إلا معلم لا تقل رسالته عن رسالة غيره من المعلمين بالمدرسة، وإن لم يكن بالضرورة أهمهم ، فهو لا يخاطب فرداً أو جماعة صغيرة بعينها بل يخاطب أعداداً كبيرة من جماهير الطلاب بالمدرسة على اختلاف خصائصهم وقدراتهم وميولهم واستعداداتهم ويساهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية وهو مؤتمن على حياة الطلاب بالمدارس ، ولذا يجب أن تكون له من المكانة والصفات التي تؤهله لتحقيق ذلك .

ومن ثم يمكن تناول الصفات والسمات المختلفة ، التي يجب أن يتصف بها القائم بالاتصال أو الأخصائي الإعلامي بالمدرسة باعتباره معلماً ورجل إعلام ، سواء كانت صفات عقائدية وخلقية أو الصفات الجسمية والصحية ، أو الصفات العقلية والنفسية ، أو الصفات الاجتماعية - أو الصفات المهنية أو الصفات الإعلامية باعتباره قائم بالاتصال على أنشطة الإعلام المدرسي .

\* هناك من المعلمين من قام بتغيير مساره الوظيفي إلى أخصائي إعلام مدرسي ، وهم غير متخصصين في المجال اعتقاداً منهم أن العمل بمجال الأنشطة الإعلامية المدرسية راحة لهم عن قيامهم بالتدريس .

## أولاً : الصفات العقائدية والخلقية :-

- ١- "الإيمان بالله وحده سبحانه وتعالى ورسوله ، فالعقيدة الإسلامية توجه المعلم وتصرفاته ، وهذا ينعكس على سلوكياته وأدائه ، وتجعله يقوم بمسئوليته في ضوء تلك العقيدة وفي ذلك يقول الحق تبارك وتعالى : "فآمنوا بالله ورسوله والنور الذي أنزلنا والله بما تعملون خبير" . \*
- ٢- الرغبة في الدعوة وفهمها وربط الدين الإسلامي بطبيعة العلوم وفروعها وهذا يدفع إلى نشر العقيدة من خلال عمله بمهمته . " (١)
- ٣- أن يكون أمراً بالمعروف ناهياً عن المنكر قال تعالى : "كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر" . \*\*
- ٤- التوعية والتوجيه بالحكمة والموعظة الحسنة قال تعالى: "ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن" \*\*\*

## ثانياً : الصفات الجسمية والصحية :

"ينبغي أن يتمتع المعلم – أخصائى الإعلام المدرسى – بصحة جيدة ، وأن يكون سليم البنية والحواس ، خالياً من العيوب والعاهات والأمراض التى تعوق أدائه لمهمته وأن يكون قادراً على تحمل مشاق المهنة" . (٢)

## ثالثاً : الصفات العقلية والنفسية :

- ١- "ينبغي أن يتمتع بقدر مناسب من الذكاء الذى يمكنه من التصرف بسرعة ، ولباقة فى المواقف الصعبة ، وكذلك فى مساعدة تلاميذه على النمو العقلى .
  - ٢- الإمام بالثقافة العامة لمجتمعه ، والثقافة العامة فى مختلف مجالات الحياة ، ومعرفة مصادر المعرفة وكيفية الحصول على المعلومات والمعارف ، وأن يكون قادراً على إثارة عقول التلاميذ، وتنمية خيالهم وتوسيع مجالات اهتمامهم.
  - ٣- أن يتصف بالاتزان الانفعالى محباً لمهنته وللتلاميذ وللمجتمعه .
  - ٤- أن يتصف بالقدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين وظروف الحياة ، بما يؤدى إلى رضاه عن ذاته ونظراته الإيجابية إلى الاستقرار النفسى" (٣)
- وفى ذلك يقول صلى الله عليه وسلم "رحم الله امرءاً عرف قدر نفسه"

\* سورة التباين الآية (٨) .

(١) عبد السلام مصطفى عبد السلام ، "الاتجاهات الحديثة فى تدريس العلوم" ، ط(١) ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ٢٠٠١ ، ص ٤٠٥ .

\*\* سورة آل عمران الآية رقم (١١٠) .

\*\*\* سورة النحل الآية (١٢٥) .

(٢) نفس المرجع السابق ، ص ٤٠٥ .

(٣) نفس المرجع السابق ، ص ٤٠٥ ، ٤٠٦ .

### رابعاً : الصفات الخلقية والاجتماعية :

- ١- "الصدق والأمانة والإخلاص فى كل ما يقوله ، وأن يكون أميناً على حياة الطلاب ، ومخلصاً فى أداء رسالة الإعلام المدرسى ومتغلباً على كل ما يواجهه من معوقات وعراقيل دون كلل أو ملل بنفس راضية وطيب خاطر .
- ٢- القدوة الحسنة فى القول والعمل" <sup>(١)</sup> وفى ذلك يقول الحق تبارك وتعالى: "لقد كان لكم فى رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً" \* وقوله تعالى: "أتأمرون الناس بالبر وتتسون أنفسكم وأنتم تتلون الكتاب أفلا تعقلون" \*\* وقوله: "يا أيها الذين آمنوا لم تقولون مالا تفعلون . كبر مقتاً عند الله أن تقولوا مالا تفعلون" \*\*\*
- ٣- أن يكون حسن المظهر .
- ٤- أن يكون صابراً على مشاق المهنة قادراً على مواجهة مشاكل الطلاب ومعالجتها بحكمة دون غضب أو انفعال .
- ٥- أن يكون محباً لطلابه عادلاً فى معاملتهم مشفقاً عليهم ، مشاركاً لهم فى مختلف أحوالهم ومشكلاتهم" <sup>(٢)</sup> وذلك عن طريق :
  - أ- أن يحسن معاملة تلاميذه ويحترم شخصياتهم .
  - ب- أن يشعر بالسعادة والرضا أثناء أدائه لعمله وأثناء وجوده بين تلاميذه" <sup>(٣)</sup> .

### خامساً : الصفات المهنية :-

- ١- أن يتمتع بمعرفة واسعة وعميقة فى مجال تخصصه ، وأن يكون لديه الاستعداد لمزيد من التعلم فى فروع التخصص .
- ٢- أن يتصف بطلاقة التعبير ووضوح الأفكار .
- ٣- الإلمام بأسس ومبادئ التعلم ونظرياته مثل التحفيز ، التشجيع ، الدافعية ، والفروق الفردية .
- ٤- ملماً بالخصائص النفسية للمتعلمين ، أى خصائص التلاميذ وحاجاتهم .
- ٥- الإلتزام بأداء المهنة ، معترفاً بانتمائه إليها" <sup>(٤)</sup> .
- ٦- النمو المستمر فى ميدان العمل من خلال :

(١) على حسن مصطفى، "الإذاعة المدرسية والإعلام الدينى"، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر، ٢٠٠٣، ص ٢٠٥

\* الأحزاب الآية رقم (٢١)

\*\* البقرة الآية رقم (٤٤)

\*\*\* الصف الآية رقم (٢، ٣)

(٢) عبد السلام مصطفى عبد السلام ، "الاتجاهات الحديثة فى تدريس العلوم" ، مرجع سابق ، ص ٤٠٦ .

(٣) محمد سليمان شعلان . ، آخرون ، "الإدارة المدرسية والإشراف الفنى" ، القاهرة : الأنجلو المصرية ، ١٩٨٧ ، ص ٩٣ .

(٤) عبد السلام مصطفى عبد السلام ، "الاتجاهات الحديثة فى تدريس العلوم" ، مرجع سابق ، ص ٤٠٦ ، ٤٠٧ .

- أ- أن يقف باستمرار على ما يستحدث من تطورات في ميدان تخصصه العلمى والمهنى .  
 ب- أن ينتظم فى برامج التدريب التى تعد لتحقيق هذا الغرض .  
 ج- أن يحس بأنه يستفيد ويتطور من معاملاته واتصالاته بالتلاميذ" .<sup>(١)</sup>

### سادساً : الصفات الإعلامية :-

اهتم "أرسطو" بخصائص المصدر بدلاً من الرسالة وقال: "إن القائم بالاتصال يجب أن يكون مرغوباً فيه بالإضافة إلى الإحساس بالموضوع وأهميته ، بجانب الخصائص الذهنية ، وأكد "ميكافيللى" على أهمية السلطة بالنسبة للقائم بالاتصال ، ويركز دارسو الاقناع على ثلاث خصائص هى: المصدقية ، الجاذبية ، القوة ، بجانب خصائص أخرى مثل : الحيوية ، الإنتماء الاجتماعى ، السلطة ، الثقة ، لكن معظم الباحثين ركزوا على الخصائص الثلاثة الأولى وهى :

أ- المصدقية : وتعتمد على عنصرين هما : "الخبرة - وزيادة الثقة فى القائم بالاتصال"  
 \* ويفسر مفهوم الخبرة بمدرجات المتلقى عن معرفة القائم بالاتصال ، وهى تعتمد على : التدريب ، التجربة ، القدرة ، الذكاء ، الإنجاز المهنى ، المركز الاجتماعى .

\* ويشير عنصر الثقة إلى إدراك المتلقى عن القائم بالاتصال بأنه يشارك فى الاتصال بشكل موضوعى دون تحيز" .<sup>(٢)</sup>

ويؤكد "على حسن مصطفى" على "الموضوعية والنزاهة وعدم التحيز لفكرة أو جماعة كصفة من صفات الإعلامى الناجح .

ب- الجاذبية : نظراً لصعوبة قياس هذه الخاصية موضوعياً فقد ركز الباحثون على محددات خاصة لهذه الصفة تتمثل فى : التشابه ، التماثل ، المودة ، الحب ، وذلك بناءً على الفرض القائل بأن القائم بالاتصال و الجاذبية سيكون أكثر تأثيراً عن الشخص الذى ليس له جاذبية فى عملية الاقناع .

فنحن ننجذب إلى الأشخاص الذين يشبهونا ، ونتأثر بهم عن الأشخاص الذين يختلفون عنا ، وهناك عنصران للكشف عن التشابه أو التماثل ، التشابه فى الخصائص الديموغرافية ، وكذلك الخصائص الفكرية أو العقائدية ، فالمتلقى يميل إلى التأثر بالقائم بالاتصال الذى يشاركه خصائصه العامة مثل : العمر ، التعليم ، المهنة ، مستوى الدخل ، الدين ، العرق ، مقر الإقامة ، حيث يرى المتلقى أنه يمكن التوحد معه لأنه غالباً ما يكون له نفس الحاجات والأهداف .

(١) محمد سليمان شعلان وآخرون ، "الإدارة المدرسية والإشراف الفنى" ، مرجع سابق ، ص ٩٢ .

(٢) محمد عبد الحميد ، "نظريات الإعلام واتجاهات التأثير" ، مرجع سابق ، ص ٩٥ ، ٩٦ .

كذلك يميل المتلقى إلى القائم بالاتصال الذي يشاركه في الآراء والاتجاهات ، ويرى الباحثون أن عنصر الخصائص الفكرية أو العقائدية أكثر قوة من التشابه الديموجرافي .

\* تزيد المودة من التفاعل بين الأشخاص ، مما يدفعهم إلى أن يجذبوا إلى بعضهم فالتشابه والمودة يقودان إلى الحب ، والحب يشير إلى التشابه مع القائم بالاتصال .  
ج- قوة المصدر : أى سيطرته وضبطه للأمور ، وأهميته وقدرته على التدقيق والتحصيص ، وإدراك المتلقى للضبط والسيطرة يظهر فى قدرة القائم بالاتصال على تقديم الثواب والعقاب للأفراد المتلقون - الطلاب - يفضلون الاقتناع عندما يوعدون بالعائد عن التهديد بالعقاب ، فالوعد بالثواب أكثر تأثيراً بالإقناع عن التهديد بالعقاب كما كشفت عنه دراسة هيلمان وجارنر ١٩٧٥" (١) .

وقد كشفت دراسة : "طه عبد الرحيم طه ٢٠٠٠" عن دراسة السلوك القيادى لمشرف النشاط المدرسى وعلاقته بقبول وعزوف طلاب المدارس المتوسطة - المرحلة الإعدادية بالسعودية - على ممارسة الأنشطة المدرسية .  
أن هناك ارتباطاً لنوع القيادة (ديموقراطية ، دكتاتورية) وعزوف الطلاب على ممارسة الأنشطة المدرسية .. كما أوضحت الدراسة أن السلوك القيادى السائد فى النشاط الثقافى هو الديموقراطى ، يليه التسلى ثم الفوضى .  
د- من السمات أيضاً "أن يمتلك روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد ، يثق بنفسه فى تنظيم النشاط التربوى بحرية واختيار .

ويرى سيرباكوف المربى السوفيتى عن الصفات التى يجب أن يتحلى بها شخصية المعلم فيقول ينبغى أن يتوافر فى المعلم صفتان هما : حب الأطفال ، وثبات الاتجاه الدافعى نحو هذا العمل" (٢) .

ويضيف الباحث - لما سبق - بعض السمات والموصفات التى يجب أن يتحلى بها أخصائى الإعلام المدرسى فيما يلى :

- ١- حب المهنة والاعتزاز بها والرضا عنها .
- ٢- أن يشعر بالسعادة والرضا أثناء أدائه لعمله وأثناء وجوده بين التلاميذ .
- ٣- أن يكون على علاقة طيبة بكل العاملين بالمجتمع المدرسى على أن تمتد هذه العلاقة إلى كل من :

- أ- إدارة المدرسة (مديرين ، ونظار ، ووكلاء الأنشطة) .
- ب- أن يكون على علاقة طيبة مع زملائه المعلمين بالمدرسة .

(١) محمد عبد الحميد ، "تظريات الإعلام واتجاهات التأثير" مرجع سابق ، ص ٩٧ - ١٠٠ .  
(٢) جبرانيل بشاوه ، تكوين المعلم العربى والثورة العلمية والتكنولوجية" ، ط(١) ، بيروت : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٨٦ ، ص ٣٧ .

ج- أن يكون على علاقة طيبة مع الطلاب بالمدرسة .. وأن يكون رحيماً بهم ، ديمقراطياً مرناً ومتسامحاً في معاملتهم ، متواضعاً .. وفي ذلك يقول تعالى: " ولا تصعر خدك للناس ولا تمش في الأرض مرحاً إن الله لا يحب كل مختال فخور" \* " ولا تمش في الأرض مرحاً إنك لن تخرق الأرض ولن تبلغ الجبال طولاً" \*\*

د- أن يكون على علاقة طيبة بالتوجيه الفني المباشر .  
 ٤- أن يكون على علاقة طيبة بمصادره في البيئة المحيطة بما يساعده على أداء عمله الإعلامي داخل المدرسة .

**ثالثاً : التوجيهات المنظمة لعمل القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية:**

حددت الإدارة العامة للأنشطة الثقافية والفنية – إدارة الصحافة المدرسية- بوزارة التربية والتعليم ، التوجيهات العامة المنظمة لعمل أخصائي الصحافة المدرسية ، وإلزام المديرية ، توجيه عام الصحافة ، والإدارات التعليمية ، توجيه الصحافة بالإدارات التعليمية ، الاهتمام بتطبيق القوانين والقرارات واللوائح والنشرات المنظمة للعمل في نشاط الصحافة المدرسية ، فيما يخص أخصائي الصحافة – في الآتي :

أولاً.. يتم توزيع أخصائيي الصحافة المدرسية من خريجي كليات التربية النوعية قسم إعلام تربوي أو خريجي كليات الإعلام ، على جميع المدارس بكافة مستوياتها بدءاً بتغطية مرحلة التعليم الأساسي : (الابتدائي ، الإعدادي) .  
 ثانياً .. لا يتم ندب أخصائي الصحافة المدرسية إلى مكتب التوجيه الفني للصحافة المدرسية إلا بمستوى وظيفي لا يقل عن أخصائي أول ثانوي صحافة مدرسية.  
 ثالثاً .. أن يتولى هؤلاء الأخصائيون مهام تنظيم العمل الصحفي وإدارته داخل المدارس خلال العام الدراسي ، والأجازة الصيفية تحت إشراف توجيه الصحافة المدرسية .

رابعاً .. ألا ينقل أو يندب أخصائي الصحافة المدرسية إلى أي مادة منهجية حفاظاً على جهد الدولة في تخريج المستويات التخصصية ، ودعم نشاط الصحافة المدرسية .  
 خامساً .. يتم توزيع أخصائي الصحافة المعينين الجدد بناء على كشف رسمي من الموجه العام للصحافة المدرسية ، موضحاً فيه العجز والزيادة بكل إدارة تعليمية ، مع مراعاة توزيع أخصائي الصحافة المدرسية بكل مدرسة بمختلف المراحل التعليمية .

\* سورة لقمان الآية (١٨)  
 \*\* سورة الإسراء الآية (٣٧)

بينما حددت إدارة التربية المسرحية بالوزارة .. التوجيهات المنظمة لطبيعة عمل أخصائي المسرح المدرسي في الآتي :

أولاً .. ضرورة توزيع أخصائيي التربية المسرحية خريجي كلية التربية النوعية قسم إعلام تربوي (مسرح) ، وخريجي كلية الآداب قسم مسرح ، وخريجي المعهد العالي للفنون المسرحية إن وجد على جميع المدارس بكافة مستوياتها مع تغطية مدارس مرحلة التعليم الأساسي أولاً .

ثانياً .. لا يتم ندب أخصائي التربية المسرحية إلى مكتب التوجيه الفني للتربية المسرحية إلا بمستوى وظيفي لا يقل عن أخصائي أول ثانوي تربية مسرحية .

ثالثاً .. عند تعيين الأخصائيين والأخصائيات من خريجي كلية التربية النوعية قسم إعلام تربوي (مسرح) ، يجب أن يعينوا في مجال التربية المسرحية حسب احتياجات كل إدارة ، وأن يتولى الأخصائيون تنفيذ برامج ومسابقات التربية المسرحية داخل المدارس ، تحت إشراف توجيه التربية المسرحية .

رابعاً .. لا يتم نقل أو ندب أخصائي التربية المسرحية لأي مادة حفاظاً على جهود الدولة والوزارة في دعم الأنشطة بالمتخصصين ، كما لا يجوز تهميش عمله أو شغله بالأمن أو مراقبة الفناء ، أو شغله باحتياطي الحصص .

خامساً .. عند توزيع أخصائيي التربية المسرحية المعينين الجدد على المدارس يتم توزيع ذلك بناء على كشف رسمي من الموجه العام للتربية المسرحية موضحاً به العجز والزيادة ، بمدارس كل إدارة تعليمية ، حيث إن أخصائي المسرح يتبع موجه أول والموجه العام للمسرح .

سادساً .. يمكن انتداب أخصائيي التربية المسرحية للعمل بمدرستين على أن يكون مدرسة بجانب مدرسته الأصلية ، وذلك لسد العجز ، ولا يجوز ندبه للعمل في أكثر من مدرستين ، حتى يمكنه تنفيذ خطة العمل على أكمل وجه ، ولا يحتسب أخصائي المسرح على قوة المراحل ، فهو يتبع إدارة الخدمات أو الإدارة العامة للخدمات التربوية بالإدارة التعليمية والمديرية .

رابعاً : اختصاصات ومسئوليات القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية:-

هناك مستويات مشتركة بين جميع المعلمين مهما اختلفوا في التخصص ، وفي المرحلة التعليمية التي يعملون بها ومن أبرز هذه المسؤوليات :

"التعليم والتدريس ، وتثقيف الطلاب وتدريبهم على البحث والمعرفة وارشادهم وتوجيههم مع تهيئة مناخ الحرية والديموقراطية وحفظ النظام ، والاتصال بالأباء والبيئة ، والتخطيط للنشاط والإشراف على تنفيذه ، مع التنمية المهنية الذاتية" (١) .

(١) أحمد إسماعيل حجي ، "إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة داخل الفصل" ، ط(١) ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٢ ، ٣٣ .

وهذا ينطبق على المعلمين بصفة عامة وأخصائى الإعلام المدرسى - كمعلم - واحد من بين هؤلاء المعلمين ، ولكن العمل فى مجال الإعلام والأنشطة الإعلامية المدرسية يتطلب نوعاً من الخصوصية ، حيث يقوم القائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية : أخصائى الصحافة والإذاعة المدرسية ، أخصائى المسرح المدرسى ، بدور بالغ الأهمية داخل مدرسته .. حيث تتعدد مسؤولياته ، وتنوع اختصاصاته .. فهو الدعامة الأساسية فى نشر وتحقيق أهداف الإعلام المدرسى داخل المدرسة ويساعد فى تنمية ورعاية الطلاب وصقل قدراتهم ومواهبهم .  
وفيما يلى نحدد تلك الاختصاصات والمسئوليات التى يجب أن يقوم بها أخصائى الإعلام المدرسى (أخصائى الصحافة المدرسية ، أخصائى المسرح المدرسى) .

#### أولاً : اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية :-

حددت إدارة الصحافة المدرسية بوزارة التربية والتعليم اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى أربعة مجالات رئيسية هى :

- أ- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال التوعية .
- ب- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال العمل مع الجماعات الصحفية .
- ج- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال البرامج العامة .
- د- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال التنظيم والإدارة .

وفيما يلى نوضح النقاط التى يشملها كل مجال من المجالات السابقة :

#### أ- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال التوعية :-

التوعية الجادة للأهداف التربوية للصحافة والإذاعة المدرسية والمناظرات والدور التربوى لكل منها داخل المدرسة وخارجها .  
- وهذا يتم عن طريق : الإعلان عن أهداف الصحافة والإذاعة والمناظرات ، وتوضيح مميزاتها وما تقوم به داخل وخارج المدرسة .

#### ب- اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال العمل مع الجماعات الصحفية :-

١- الإشراف على جماعة الصحافة والإذاعة المدرسية والمناظرات . وهذا يتم عن طريق :  
أ- تشكيل جماعة الصحافة والإذاعة المدرسية ، حيث يقوم أخصائى الصحافة فى بداية العام بالإعلان فى الإذاعة المدرسية عن تكوين جماعة خاصة بالصحافة والإذاعة المدرسية وعلى كل من يرغب من الطلاب الانضمام إلى إحدى الجماعتين تسجيل اسمه لدى أخصائى الصحافة المدرسية وهذا يلزم ببيان الإعلان عن أهداف الجماعة ، وتوضيح مميزاتها وما تقوم به من أعمال مما يشجع الطلاب على سرعة المبادرة فى الاشتراك فى هذا النشاط .

- ب- استخراج كاريبيات للأعضاء المشتركين في الجماعة بما يقوى روح الإنتماء والولاء للجماعة .
- ٢- مساعدة أعضاء كل جماعة في وضع الخطة والبرنامج الزمني وتنفيذها وتقويمها وهذا يتم عن طريق مناقشة أخصائي الصحافة لكل جماعة في شأن خطة العمل على مدار العام الدراسي وكيفية تنفيذ ما جاء بها من مسابقات ومدى النجاح الذي حققته أفراد الجماعة وبيان ما تم إنجازه وما لم يتم إنجازه .
- ٣- توزيع المسئوليات على أعضاء كل جماعة كل بقدر قدراته ومواهبه ، بمعنى أن أخصائي الصحافة يقوم بتعريف كل عضو من الأعضاء بدوره مثل : جمع المعلومات الصحفية والإذاعية ، تبويب المجلات وتحريرها وإخراجها ، التصوير الفوتوغرافي ، الخط وكتابة العناوين ، إعداد الملصقات واللوحات ، إعداد القوالب الصحفية والإذاعية المختلفة .
- ٤- تحقيق الإدارة الذاتية للطلاب .
- ٥- مساعدة أعضاء كل جماعة على مواجهة الصعوبات التي تعترضهم .
- ٦- مساعدة أعضاء الجماعة على تنمية ميولهم الأدبية والفنية ، وتقدير قيمة الكلمة المكتوبة في إبراز الخبر والتحقيق الصحفي وتدعيم القيم الإيجابية .
- ٧- الإشراف على إصدار الصحف المختلفة :
- \* صحيفة الفصل \* صحف المدرسة \* صحيفة النادي الصيفي (مراكز تنمية القدرات)
- \* صحيفة المناسبات . \* صحيفة الربع ساعة . \* المجلات المطبوعة والمصورة والاستنسل . \* وسبورة الأخبار المدرسية .
- ٨- تدريب الطلاب على الإخراج الصحفي من حيث :-
- \* كتابة العناوين الرئيسية والفرعية . \* المناشآت .
- \* وضع الصورة الصحفية .
- ٩- رعاية الموهوبين الفائزين من الطلاب في مجال الصحافة المدرسية " (١) . ويتم ذلك عن طريق تشجيعهم . وصرف حوافز وجوائز لهم ، وتوجيه كل من لديه موهبة من المواهب إلى الجهة التي يختص برعايتها وتميبتها .
- ج) اختصاصات أخصائي الصحافة المدرسية في مجال البرامج العامة :-
- ١- تنظيم المعارض الصحفية في المناسبات القومية والاجتماعية والدينية .
- ٢- تنظيم المسابقات الصحفية بأنواعها المختلفة على مستوى الفصول الدراسية والمدرسة ، والإدارة ، والمديرية ، والجمهورية .

- ٣- تنظيم برنامج تبادل الزيارات واللقاءات الفكرية لمزيد من الخبرات الصحفية داخل المدرسة وخارجها وتدعيم العلاقات الطلابية .
- ٤- الإشراف على البحوث والمقالات الأدبية والعلمية التي تساعد الطلاب على القراءة والإطلاع .
- ٥- تنظيم الزيارات إلى المؤسسات الصحفية ومراكز الإعلام المحلية ، وبعض المعالم والأثار الموجودة في البيئة والوطن .
- ٦- تدريب الطلاب على فنون الصحافة من : أحاديث وتحقيقات وتقارير صحفية خارج أسوار المدرسة .
- ٧- تنظيم الندوات والمحاضرات الصحفية داخل المدرسة وخارجها ودعوة المتخصصين من ذوى الرأى والشخصيات البارزة لإلقاء الضوء على قضايا المجتمع ومشكلات الشباب .
- ٨- تدعيم الصلة بين جماعات الصحافة والجماعات العلمية والرياضية والاجتماعية والفنية والثقافية داخل المدرسة .
- ٩- تنظيم اشتراك الطلاب فى النشاط بمراكز تنمية القدرات الصحفية والإعلان عنه منذ بداية العام الدراسى وتشجيع الطلاب للانضمام إليها لتنمية ميولهم ومواهبهم الصحفية والإشتراك فى مسابقتها التى تتم فى الأجازة الصيفية وذلك عن طريق الإعلان عنها بالإذاعة المدرسية والصحف الحائطية والمجلات المدرسية المطبوعة ، واستخدام وسائل الترغيب التى تساعد على زيادة إقبال الطلاب على ممارسة أنشطة الصحافة المدرسية خلال فترة الأجازة الصيفية .
- ١٠- خدمة المناهج الدراسية والإسهام فى تحقيق وترابط وتكامل المعرفة" (١) .
- "ويتم ذلك عن طريق المشاركة فى الإشراف على إعداد برامج مسابقة أوائل الطلبة بين تلاميذ الفصول ، أو بين تلاميذ المدرسة وغيرها من المدارس بما يخلق روح المنافسة الشريفة بين الطلاب وإقبالهم وتحفيزهم على الاستذكار والمثابرة فى تحصيل الدروس فى نشاط وحيوية" (٢) .
- (د) اختصاصات أخصائى الصحافة المدرسية فى مجال التنظيم والإدارة :-

١- إعداد الخطة العامة والبرنامج الزمنى ومشروع الموازنة : وينبغى على الأخصائى الاطلاع على ميزانية النشاط لدى سكرتير المدرسة ليعلم مقدار المتحصل هذا العام وكذلك المتبقى من الأعوام السابقة وعلى ذلك يقوم بإعداد مذكرة يعرضها على مدير المدرسة تتضمن الخطة وبرنامج عمله ، وتوزيع الميزانية على أفرع الخطة حتى يكون عمله رسمياً ومعتمداً من رئيسه مدير المدرسة .

(١) التوجيهات العامة للصحافة المدرسية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ ، ص ٩ .

(٢) على حسن مصطفى ، "الإعلام التربوى" ، مرجع سابق ، ص ٢٩٤ .

\* "ويتم الصرف من بند الصحافة المدرسية بالمدرسة بنسبة ٢٠% من الأنشطة الثقافية والفنية :-

- أ- تكاليف إصدار الصحف الورقية بأنواعها (لوحات - أقلام كتابية) مجلات .
  - ب- تكاليف المسابقات الصحفية على مدار العام الدراسي .
  - ج- الجوائز التشجيعية للطلاب المتميزين .
  - د- مصروفات أخرى. " (١)
- ٢- متابعة عمليات الصرف من مخصصات الصحافة المدرسية من حصيلة النشاط الفنى داخل المدرسة .
- ٣- التعاون مع الأخصائى الاجتماعى والاتحادات الطلابية ومجلس الأباء داخل المدرسة ، بهدف تحقيق خطة الصحافة المدرسية .
- ٤- إعداد النشرات المنظمة للعمل داخل المدرسة .
- ٥- إعداد مكتبة ومركز للمعلومات الإعلامية لخدمة النشاط الصحفى داخل المدرسة" (٢)

هذه المكتبة " تحتوى على مجموعة من الكتب الصحفية لتتزوّد أسرة الصحافة منها ببعض المعلومات من تاريخ الصحافة العامة والمدرسية ، والفنون الصحفية وفن التحرير والإخراج الصحفى ، وإعداد مكتبة صوتية تحتوى على الشرائط التى سجلت فيها بعض كلمات الصباح بالإذاعة المدرسية أو الكلمات والبرامج الخاصة بالاحتفالات فى المناسبات المتعددة أو الندوات أو المناظرات أو الاجتماعات أو مسابقات أوائل الطلبة أو ما تم إجراؤه من أحاديث وتحقيقات صحفية .

٦- إعداد التقارير الفترية : وعرضها على المسئولين حيث يوضح الأخصائى فيها ما تم انجازه فى مجال الإعلام المدرسى من أعمال ، وبيان العوائق والمشاكل التى تحول دون انتظام العمل وأدائه على الوجه الأكمل، مع إبداء الآراء البناءة، والمقترحات ووجهات النظر لإيجاد الحلول ، وتلافى القصور للنهوض بهذا النشاط" (٣)

٧- "يكون أخصائى الصحافة المدرسية عضواً فى مجلس الأباء والمعلمين على مستوى المدرسة :

- ٨- إعداد السجلات والملفات والبيانات الخاصة بالنشاط الصحفى والإذاعة المدرسية والمناظرات داخل المدرسة " (٤)
- ومن السجلات التى يقوم بها أخصائى الصحافة المدرسية (١٠) سجلات يمكن للباحث تناولها على النحو الآتى :-

(١) سمير بسيونى ، "النشاط الإعلامى فى المؤسسة التعليمية نحو صحافة مدرسية متطورة" ، مرجع سابق ، ص ١٩٨ .  
 (٢) التوجيهات العامة للصحافة المدرسية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ ، ص ٩ .  
 (٣) على حسن مصطفى ، "الإعلام التربوى" ، مرجع سابق ، ص ٢٩٧ ، ٢٩٨ .  
 (٤) التوجيهات العامة للصحافة المدرسية ، ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ ، ص ٩ .

### أ- سجلات جماعة الصحافة المدرسية :-

- يدون فيها الأهداف العامة والأهداف الخاصة للصحافة المدرسية .
- أعضاء الجماعة من جميع السنوات الدراسية .
- مجموعات العمل بالجماعة .
- الاجتماعات (التي يعقدها كل أسبوعين) .

### ب- سجل جماعة الإذاعة المدرسية :-

- يدون فيه أهداف الإذاعة المدرسية .
- جدول البرنامج اليومي للإذاعة المدرسية لجميع المواد والأنشطة الدراسية معتمد من ناظر المدرسة .
- أعضاء جماعة الإذاعة لكل مادة أو نشاط .
- اجتماعات الجماعة .
- أدوات الإذاعة وأجهزتها .

### ج- سجل المناظرات الإعلامية :-

ويدون فيه - أهداف المناظرات - الخطة السنوية للمناظرات (مناظرتين شهرياً)، أعضاء الجماعة ، كتابة نص كل مناظرة بالكامل بين الفريقين بهذا السجل .

### د- سجل الندوات والمحاضرات :-

ويدون فيه خطة الندوات ، وكتابة نص الندوة أو المحاضرة بهذا السجل (ندوة واحدة شهرياً أو محاضرة واحدة شهرياً) .

### هـ- سجل الخطة والميزانية :-

يدون فيه الخطة السنوية المعتمدة من توجيه الصحافة ، ميزانية الصحافة بالمدرسة من إيرادات ومصروفات ، بيان المصروفات عن كل شهر ، بنود الصرف على الصحافة ، والمبلغ المخصص لكل بند .

### و- سجل تفريغ المادة المذاعة :-

يكتب فيه ملخص للبرنامج اليومي للإذاعة المدرسية لكل يوم من فقرات متنوعة وأسماء الطلاب المذيعين لها ، وفي حالة عدم تنفيذ البرنامج بسبب المطر مثلاً أو يوم إجازة أو عطلة رسمية يذكر ذلك أمام اليوم والتاريخ .

### ز- سجل الطلاب والمتميزين :-

يدون فيه بيان بالطلاب المتميزين في كل نشاط إعلامي من المجالات الثلاثة (صحافة ، إذاعة ، مناظرات) والجوائز التشجيعية ، وفصولهم وصور لهم إذا أمكن - ونوع النشاط الفائزين فيه ، التقدير الذي حصلوا عليه ، وبعض البيانات الشخصية للطالب مثل : عنوانه ، تليفونه ، موهبته ، هوايته .

ح- سجل ما تم تنفيذه من أعمال : ويسمى (بالأرشيف الإعلاني) .

يدون فيه المسابقات الإعلامية ومدى اشتراك المدرسة فيها ، وكذلك أنشطة الجماعات من صحف حائط متنوعة ، ومطبوعات وندوات .. يتم عرضها على الطلاب والبحوث والمقالات والألبومات التي اشترك بها التلاميذ في المسابقات الإعلامية .

ط- ملف الكلمات المذاعة :-

ويتم فيه حفظ كلمات كل مادة مذاعة على حدة مع كتابة اليوم والتاريخ ، مع كل مادة مذاعة ، وموقع عليها من المدرس الأول للمادة .

ي- سجل المتابعة للأخصائي الأول :-

وفيه يسجل الأخصائي الأول بيانات الأخصائيين في المدارس التي يشرف عليها وزياراته لهذه المدارس والمسابقات الإعلامية وما تم تنفيذه منها" (١) .

ويضيف أحد المتخصصين إلى هذه المسؤوليات والاختصاصات ما يلي :-

١- "عقد الاجتماعات الدورية ، ويجب أن يكون لدى التلاميذ الأعضاء علم مسبق بموعد ومكان الاجتماعات .. وقد تعتقد اجتماعات طارئة إذا تطلب الأمر ، ويعلن عنها في إذاعة المدرسة ويتم خلال عقد الاجتماعات دراسة جدول الأعمال وبيان ما تم إنجازه وما لم يتم إنجازه وما سوف تقوم الجماعة بتنفيذه ، ويوضح الأعضاء ما يعترضهم أثناء إنجاز العمل من مشاكل ومعوقات .. ويدير الاجتماعات الطالب الذي تم اختياره رئيساً وينوب عنه الطالب الوكيل في حالة غيابه ، ويقوم الطالب سكرتير الجلسة بتدوين محاضر الاجتماع .. وهذا يتم تحت إشراف أخصائي الصحافة" (٢) .

٢- "الإحتفال بالمناسبات المتعددة على مدار العام : دينية ، وطنية ، اجتماعية ، قومية .

٣- الإشراف على البرنامج اليومي للإذاعة المدرسية ومراجعة الكلمات وتدريب التلاميذ على إجادة قراءتها قبل إلقائها .

٤- تحسس الأخبار واستطلاع المعلومات وما يدور داخل المحيط المدرسي من وقائع وأحوال عن طريق إرسال المندوبين الصحفيين من الطلاب لجمع الأخبار والمعلومات . كاستعداد المدرسة للقيام برحلة ، إقامة مسابقات ، مباريات رياضية ، ندوات ، اجتماع الناظر بالأساتذة أو مجلس الأباء .

(١) سمير بسيوني ، "النشاط الإعلامي في المؤسسة التعليمية نحو صحافة مدرسية متطورة" ، مرجع سابق ، ص ١٩٦ ، ١٩٧ .

(٢) على حسن مصطفى ، "الإعلام التربوي" ، مرجع سابق ، ص ٢٩٢ .

٥- العمل على إشاعة المناخ الطيب والجو الأسرى داخل المحيط المدرسى بين التلاميذ وبعضهم أو بينهم وبين أساتذتهم ، وإدارة المدرسة ، مما يضيف على الجميع طابع المودة والمحبة والتعاون، ويحبب التلاميذ فى مدرستهم ومدرسيهم، ويشجعهم على الإقبال على العلم والتحصيل .

٦- المشاركة بالإسهام فى أداء الخدمات الاجتماعية سواء داخل المدرسة أو خارجها ، فيقوم أعضاء جماعة الإعلام ، وعلى رأسهم الأخصائى أو المشرف بنظافة المدرسة .. والبيئة المحيطة ، والإسهام فى محو الأمية " (١) .

### ثانياً : اختصاصات أخصائى المسرح المدرسى :

حددت إدارة التربية المسرحية بوزارة التربية والتعليم اختصاصات أخصائى ومشرفى التربية المسرحية فى ثلاثة اختصاصات رئيسية يمكن تناولها فيما يلى:

- أ - اختصاصات أخصائى المسرح : فى مجال العمل مع جماعات التربية المسرحية.
  - ب- اختصاصات أخصائى المسرح فى مجال البرامج العامة والمسابقات.
  - ج- اختصاصات أخصائى المسرح فى مجال التنظيم والإدارة" (٢) .
- وفيما يلى نوضح النقاط التى يشملها كل مجال من المجالات السابقة :

أ- اختصاصات أخصائى المسرح فى مجال العمل مع جماعات التربية المسرحية :

١- تشكيل جماعة التربية المسرحية بالمدرسة :

- حيث يقوم أخصائى المسرح فى بداية العام الدراسى بالإعلان فى الإذاعة المدرسية عن تكوين جماعة التربية المسرحية ... وعلى كل من يرغب من الطلاب الانضمام إلى الجماعة تسجيل أسمائهم لدى أخصائى المسرح بالمدرسة ... وهذا - أيضا - يلزم بيان الإعلان عن أهداف جماعة التربية المسرحية بالمدرسة ، وتوضح مميزاتها ، وما تقوم به من أعمال مما يشجع الطلاب على سرعة المبادرة فى الاشتراك فى هذا النشاط.

- يقوم - أيضا - أخصائى المسرح باستخراج كاريهات للأعضاء المشتركين فى الجماعة بما يقوى روح الانتماء والولاء لجماعة التربية المسرحية.

٢- مساعدة الأعضاء فى وضع الخطة والبرنامج الزمنى :

- ويتم ذلك عن طريق .. مناقشة أخصائى المسرح المدرسى لكل أفراد جماعة التربية المسرحية بعد انتخاب من بينهم " أمين الجماعة ، والأمين المساعد ، اثنان من الأعضاء" خطة العمل بالتربية المسرحية على مدار العام الدراسى

(١) نفس المرجع السابق ، ص ص ٢٩٤ - ٢٩٦ .

(٢) التوجيهات العامة للتربية المسرحية "الخطة العامة والبرنامج الزمنى" ٢٠٠٣/٢٠٠٤ ، ص ١١ - ١٢ .

- وتوزيع مسابقات الخطة على شهور السنة ، وكيفية تنفيذ ما جاء بالخطة من مسابقات ، وبيان ما تم إنجازه وما لم يتم إنجازه.
- ٣- توزيع المسئوليات على الأعضاء كل بقدر موهبته وقدراته :
- بمعنى أن يحدد أخصائى المسرح دور كل عضو فى الجماعة مثل : كتابة النصوص المسرحية ، نقد وتحليل مسرحية لكاتب ما ، مسرحة درس منهجى ، غناء ، تمثيل ، إعداد الديكورات والمناظر المسرحية ، إعداد الموسيقى والمؤثرات الصوتية ، إعداد المكياج ، تجهيز الملابس.
- ٤- الاطلاع على النشرات والمسابقات التى تصدرها الإدارة.
- ٥- اختيار النصوص المسرحية المناسبة تربوياً واجتماعياً وخلقياً.
- ٦- تدريب الطلاب على تنفيذ هذه النصوص بعد أخذ رأى الموجه المسئول.
- ٧- رعاية الفائقين والموهوبين من الطلاب فى مجال التربية المسرحية :
- عن طريق تشجيعهم ، وصرف حوافز وجوائز مادية ومعنوية لهم ، وتوجيه كل من لديه موهبة من المواهب إلى الجهة التى تختص برعايتها وتنميتها.
- ٨- فى حالة وجود مسرح بالمدرسة يقوم أخصائى المسرح بتشغيله بالطرق الفنية السليمة والعمل على استكمال أدواته وأجهزته والمحافظة عليه ، وتنفيذ برامج وأنشطة ومسابقات التربية المسرحية عليه أمام المشاهدين من طلاب المدرسة.
- ب- اختصاصات أخصائى المسرح فى مجال البرامج العامة والمسابقات :
- ١- تنظيم الاحتفالات والمشاركة فى المناسبات القومية والاجتماعية والدينية بتقديم عروض مسرحية أو أوبريتات أو قصائد إقائية مناسبة.
- ٢- تنظيم المسابقات التى تبدأ من الفصل ثم المدرسة- كمسابقة الأداء الفردى (الإلقاء).
- ٣- تدعيم الصلة بين جماعات الأنشطة بالمدرسة والتعاون مع إدارة المدرسة.
- وذلك عن طريق التفاعل والتواصل وإتاحة الحرية للطلاب للتواصل مع جماعة التربية الفنية وجماعة الموسيقى والاقتصاد المنزلى والصحافة والإذاعة المدرسية، ومن ثم تحدث الاستفادة من هذه الأنشطة فى مجال العمل المسرحى ، فالمسرح أبو الفنون فضلاً عن المشاركة فى أداء الخدمات الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها كتنظيف المدرسة ، تصليح أثاثها أو طلائها.
- ٤- تنظيم اشتراك الطلاب فى مراكز تنمية القدرات للتربية المسرحية التى تقام صيفاً.
- ٥- الاستعانة بمعلمى اللغة العربية خاصة فى مسابقات الإلقاء وفى النصوص التى تقدم باللغة العربية.

### ج- اختصاصات أخصائى المسرح المدرسى فى مجال التنظيم والإدارة :

- ١- إعداد الخطة والبرنامج الزمنى ومشروع الموازنة :  
وينبغى على أخصائى المسرح المدرسى الاطلاع على ميزانية النشاط لدى سكرتير المدرسة ، ليعلم مقدار المتحصل من الرسوم الطلابية هذا العام ، والمتبقى من الأعوام السابقة - الرصيد المرحل - وإعداد مذكرة يعرضها على مدير المدرسة تتضمن الخطة وبرنامج عمله ، وتوزيع الميزانية على أفرع الخطة حتى يكون عمله رسمياً ومعتمداً من إدارة المدرسة.  
وتوزع الميزانية على العام الدراسى طبقاً للنشرة العامة ٣١ فى ١١/٩/١٩٩٨ على النحو الآتى :-
  - أ- تكاليف إقامة الحفلات . ب- تكاليف طبع مسرحية الموضوعات الدراسية .  
ج- تكاليف الجوائز التشجيعية . د- مصاريف الانتقال والتغذية .  
هـ- أية مصروفات أخرى .. وهذه البنود تكمل بعضها بعضاً .
  - ٢- متابعة عمليات الصرف من مخصصات التربية المسرحية .
  - ٣- التعاون مع الأخصائى الاجتماعى ، وأخصائى الاتحادات الطلابية ، ومجلس الآباء بهدف إعداد موازنة تغطى احتياجات التربية المسرحية فى حالة عدم كفاية الاعتمادات بها .
  - ٤- إعداد المطبوعات والأدلة والنشرات المنظمة للعمل داخل المدرسة .
  - ٥- إعداد التقارير الفترية والسنوية : حيث يقوم الأخصائى بكتابة تقرير يوضح فيه ما تم إنجازه من أعمال وبيان العوائق والمشاكل التى تحول دون انتظام العمل وطرح وجهات النظر لإيجاد الحلول وتلافى القصور من أجل النهوض بنشاط التربية المسرحية وعرض ذلك على المسئولين بالإدارة المدرسية أو توجيه الفنى المباشر أو إدارة الخدمات بالإدارة التعليمية .
  - ٦- إعداد سجلات وملفات العمل بالتربية المسرحية : ومن السجلات التى يقوم بها أخصائى المسرح المدرسى يحددها الباحث فيما يلى :
  - أ- سجل جماعة التربية المسرحية :
- يدون فيه أخصائى المسرح المدرسى ما يلى :
- أهداف التربية المسرحية . - أعضاء جماعة التربية المسرحية .
  - مجموعات العمل بالجماعة .
  - الاجتماعات : ويدون أخصائى المسرح بهذا السجل اجتماع كل أسبوعين ، أى يقوم بعمل اجتماعين فى الشهر على أن يحدد يوم وتاريخ الاجتماع ، مكان الاجتماع ، موعد الاجتماع ، جدول الأعمال .
  - ينبغى على أخصائى المسرح إعلام الطلاب جماعة النشاط بهذه الاجتماعات .

### ب- سجل الطلاب المتميزين :

يدون فيه أخصائى المسرح المدرسى أسماء الطلاب الموهوبين والمتميزين فى نشاط التربية المسرحية كل حسب هوايته وموهبته ، والنشاط الموهوب فيه سواء كان : (تأليف مسرحى ، تأليف شعري ، تحليل ونقد نصوص مسرحية ، الإلقاء ، التمثيل ، مينودراما ، بانتوميم ، غناء ....) مع ذكر بعض البيانات الشخصية للطلاب وهوايته وعنوانه أو مكان إقامته وتليفونه والجوائز التى حصل عليها ، والمسابقات التى اشترك فيها.

### ج- سجل المتابعة للأخصائى الأول :

وفيه يسجل الأخصائى الأول بيانات الأخصائيين بالمدارس التى يشرف عليها وزياراته لهذه المدارس.

### د- سجل الخطة والميزانية :

يدون فيه أخصائى المسرح المدرسى الخطة السنوية المعتمدة من توجيه المسرح ، ميزانية النشاط ( إيرادات ومصروفات ) .

### هـ- ملف الصادر والوارد :

فيما يخص العمل بالتربية المسرحية.

### و- ملف خاص بالنصوص المسرحية :

التي تم تنفيذها خلال الأعوام السابقة ، وأعمال الطلاب من قصائد شعرية ، نصوص مسرحية ، دروس مسرحية.

\* ويضيف الباحث مجموعة أخرى من الاختصاصات التى ينبغى أن يقوم بها أخصائى المسرح المدرسى على النحو الآتى :

١- يكون أخصائى المسرح المدرسى عضواً فى مجلس الآباء والمعلمين بالمدرسة، وذلك لمتابعة سير النشاط بالمدرسة ، والوقوف على ميزانية النشاط ومعرفة المتحصل والرصيد المرحل منها من الأعوام السابقة.

٢- إعداد مكتبة أدبية وفنية - بسيطة - تشتمل على بعض القصص الأدبية ، والنصوص المسرحية والكتب الأدبية فى الشعر والمسرح لتزويد الطلاب بالمعلومات عن فنون الكتابة للمسرح وفنون التمثيل والإخراج ، وفنون الإلقاء ، وفن الحركة المسرحية ، وفن الديكور المسرحى ، والإضاءة المسرحية ، وفن الملابس ، والموسيقى ، والاكسسورات والمكياج والأنواع المختلفة لفنون الدراما المسرحية.

٣- إعداد مكتبة صوتية مسموعة ومرئية من خلال : تسجيل الأعمال الأدبية والمسرحية على شرائط كاسيت ، وشرائط فيديو ، وتسجيل كل ما يقوم به فى المسابقات والمهرجانات والاحتفالات المدرسية ... حتى تكون هذه الوسائل بمثابة تأريخ للمدرسة وأنشطتها - وإمكانية إفادة الطلاب الجدد منها ، والوقوف على ما قدمه زملائهم من أعمال أدبية ناجحة ، بما يحقق تواصل النشاط واستمراره .

\* وإلى جانب ما سبق - من اختصاصات يقوم بها أخصائى الصحافة المدرسية أو أخصائى المسرح المدرسى ، يرى الباحث أن أخصائى الإعلام المدرسى سواء كان أخصائى صحافة مدرسية أو أخصائى مسرح مدرسى يجب أن يقوم ببعض الاختصاصات فى عناصر عملية الاتصال داخل المدرسة .

\* اختصاصات أخصائى الإعلام المدرسى فى عناصر عملية الاتصال داخل المدرسة :

قبل أن نوضح تلك الاختصاصات على مستوى عناصر عملية الاتصال لابد من أن نشير - بإيجاز - إلى تعريف ماهية الاتصال وأشكاله داخل المدرسة - ثم نوضح عناصر عملية الاتصال والشروط والاعتبارات التى يجب أن يراعيها القائم بالاتصال - أخصائى الإعلام المدرسى - فيما يتعلق به كمرسل والشروط والاعتبارات التى يجب أن يراعيها فى مضمون الرسالة ، واختيار الوسيلة ، والمستقبل ، ثم عملية رجوع الصدى .

أ - تعريف الاتصال :

تعرف كلمة الاتصال على أنها : " عملية نقل وتبادل المعلومات وجعل معانيها معروفة بين الناس لتحقيق غرض ما ، وهو العملية التى تنقل بها المعلومات بين مرسل ومستقبل بإحدى طرق الاتصال المختلفة" (١) .  
 " وهو عملية تفاعل مشتركة بين طرفين (شخصين أو جماعتين أو مجتمعين) لتبادل فكرة أو خبرة فنية عن طريق وسيلة" (٢) .  
 وتشمل عناصر عملية الاتصال : المرسل ، المستقبل ، الرسالة ، قناة الاتصال ، التغذية الراجعة .  
 والأنشطة الإعلامية المدرسية شكل من أشكال الاتصال المباشر وغير المباشر .

(١) محمد منير حجاب ، "الموسوعة الإعلامية" ، المجلد (١) ، ط(١) ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٣ .

(٢) عبد الحافظ سلامة ، "وسائل الاتصال والتكنولوجيا فى التعليم" ، ط(٢) ، الأردن . عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٨ ، ص ١٤ .

## ب- أشكال الاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية :

\* **الاتصال المباشر** : يعنى اتصال الوجه بالوجه وهو ما يسمى : بالاتصال الشخصى او الجمعى وتتعدد أشكاله فى إطار المدرسة فهناك المحاضرة والمناظرة والندوة والحوار وغير ذلك من الوسائل التى تتم للمرسل والمستقبل التفاعل المباشر وتبادل رجع الصدى".<sup>(١)</sup>

ومن اشكال الاتصال المباشر: المسموع - أيضاً - الإذاعة السلوكية (الداخلية) أى الإذاعة المدرسية. ومن أشكال الاتصال المباشر المرئى والمسموع معاً عروض المسرح المدرسى.

\* **أما الاتصال غير المباشر** : فيتمثل فى الوسائل المكتوبة مثل :

أ - **الصحف المنسوخة ومنها** : ( الرسائل ، النشرات ، التعليمات والتوجيهات وصحف الحائط بأشكالها المتمثلة فى : صحيفة الفصل ، صحيفة الفرقة أو الصف ، صحف المواد والنشاطات المختلفة (المتخصصة) فى المناسبات ، صحيفة المدرسة العامة) .

- **الصحف غير الحائطية المتمثلة فى** : (المجلة الطائرة ، مجلة الربع ساعة ، الألبومات المصورة) .

ب- **الصحف المطبوعة** : وهى كافة الجرائد والمجلات والنشرات المدرسية المطبوعة بإحدى طرق الطباعة المعروضة البارزة أو الغائرة أو الأوفست أو الاستنسل.

ج- **الصحف المتخصصة** : ومنها :

١- **الكتاب المدرسى** : ويصدر مرة واحدة فى السنة فى آخر العام الدراسى ويعتبر وثيقة تسجل تاريخ المدرسة ونشاطها خلال العام الدراسى.

٢- **دليل المدرسة** : ويؤرخ للتعريف بالمدرسة والفاعلية بها وبرامجها وأنواع النشاط فيها".<sup>(٢)</sup>

وانطلاقاً من أن الأنشطة الإعلامية المدرسية ما هى إلا وسائل وقنوات من قنوات الاتصال لذا يمكن تناول هذه العناصر بإيجاز على النحو الآتى :

## ج- عناصر عملية الاتصال :

١- **المرسل ( أو القائم بالاتصال)** : وهو الشخص أو الهيئة الذى يود التأثير فى الآخرين ليشاركوه أفكاره واحساساته واتجاهاته كالمفكرين والفلاسفة والمدرسين والمرشدين الاجتماعيين والمذيعين ورجال الإعلام".<sup>(٣)</sup>

(١) طه محمد بركات ، "مدخل إلى الإعلام المدرسى الصحافة والإذاعة المدرسية" ، مرجع سابق ، ص ٢١ .

(٢) محمود حسن إسماعيل ، "الصحافة والإذاعة المدرسية بين النظرية والتطبيق" ، مرجع سابق ، ص ص ٦١-٦٦ .

(٣) فتح الباب عبد الحليم ، إبراهيم ميخائيل حفظ الله ، "وسائل التعليم والإعلام" ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٨٥ ، ص ٨٢ .

وفى الأنشطة الإعلامية المدرسية يكون القائم بالاتصال متمثلاً فى الطلاب جماعتي الصحافة والإذاعة المدرسية أو الطلاب جماعة نشاط المسرح المدرسي ، أو طلاب فصل من الفصول أو فرقة من الفرق .. أو طالب واحد .. أو أخصائي الصحافة والإذاعة المدرسية أو أخصائي المسرح المدرسي أو شخص من أعضاء هيئة التدريس بالمدرسة أو من خارجها كما فى حالة عمل ندوه ودعوة أحد المتخصصين ، وكل هذا يتم تحت إشراف وتوجيه أخصائي الإعلام المدرسي .

ويجب على المرسل - أخصائي الإعلام المدرسي - جماعات النشاط - أن يراعى مجموعة من الاعتبارات فى عناصر عملية الاتصال حتى يتحقق الهدف هي:

أ- "يجب أن يكون ملاماً برسالته متمكناً من المعارف المتعلقة بها.

ب- يجب أن يكون عارفاً لكيفية تصميم الرسالة بطريقة تجذب انتباه المستقبل وتساعد على إدراكها.

ج- يجب أن يهتم بالتغذية الراجعة لأنها تبين مدى استجابة المستقبل لرسالته ، ودلالة على نجاح أو فشل عملية الاتصال.

د- على المرسل أن يعدل بناء رسالته على أساس التغذية الراجعة". (١)

٢- الرسالة : " وهى الأفكار والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التى يرغب المرسل (أخصائي الإعلام) فى إشرارك الآخرين فيها.

\* ويجب على المرسل ( أخصائي الإعلام المدرسي) مراعاة الشروط الآتية لضمان استجابة المستقبل لها :

١- تصميم الرسالة بحيث تجذب انتباه المستقبل ، وهنا يجب على المرسل مراعاة :

أ- حاجة المستقبل - الطلاب - إلى موضوع الرسالة.

ب- صياغة الرسالة بحيث تحتوى على مثيرات تضمن استمرار انتباه المستقبل وتشوقه لمتابعة الرسالة كإلقاء الأسئلة ، وإثارة المشكلات المناسبة.

ج- اختيار المكان المناسب لاستقبال الرسالة.

د- اختيار الوقت المناسب لاستقبال الرسالة.

٢- ينبغى صياغة الرسالة بما يتناسب مع المستقبل ، فلا يستعمل إلا الوسائل والرموز التى يفهمها.

٣- أن تثير الرسالة فى المستقبل شعوراً بحاجته إلى موضوع الرسالة ، فمثلاً كأن تثير الرسالة فى نفس المستقبل شعوراً بحاجته إلى تغيير عادة التدخين ، وذلك بإشعاره بخطورة التدخين ويقدم له طرقاً ليمتنع عن هذه العادة". (٢)

(١) عبد الحافظ محمد سلامة ، "وسائل الإتصال والتكنولوجيا فى التعليم" ، ط(١) ، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٦ ، ص ٧١ .

(٢) فتح الباب عبد الحليم ، إبراهيم ميخائيل حفظ الله ، "وسائل التعليم والإعلام" ، مرجع سابق ، ص ٨٥ .

. ويعبر أخصائى الاعلام المدرسى عن هذه الرسالة فى أى قالب من القوالب الصحفية المتمثلة فى : ( الخبر الصحفى ، التحقيق الصحفى ، الحديث أو الحوار الصحفى ، التقرير الصحفى ، المقال ، الكاريكاتير ، القصة ، المسرحية) ، أو من خلال قوالب وفقرات البرامج الإذاعية المدرسية المتمثلة فى : القرآن الكريم ، الحديث الشريف ، المقال الإذاعى ، التحقيق الإذاعى ، الشعر ، الحكمة ... ، أو من خلال عروض المسرح المدرسى ومسرحة المناهج أو فنون الدراما المسرحية، أو من خلال عمل مناظرات ، ندوات ، محاضرات.

٣- قناة الاتصال (الوسيلة) : وهى تتسم بالتنوع من مكتوبة أو مقروءة وتكون متمثلة فى صحف المدرسة بأشكالها وأنواعها المختلفة ، وتكون مسموعة أو مذاعة وتتمثل فى : الإذاعة المدرسية وتكون مرئية كما فى عروض المسرح المدرسى . ويجب على أخصائى الاعلام المدرسى اختيار الوسيلة المناسبة لطبيعة مضمون الرسالة "لأن اختيار الوسيلة يؤثر على فهم الرسالة وإدراك مضمونها ويؤثر على نجاح عملية الاتصال ، والوسيلة الجيدة هى التى تنقل محتوى الرسالة بدقة ووضوح. ومن الاعتبارات التى تحدد اختيارنا لوسيلة ما دون أخرى فى موقف اتصالى معين ما يلى :

- \* نوع الرموز التى يمكن للوسيلة أن تنقلها.
- \* نوع الأساليب التى تكون فعالة فى عرضها ، وسرعة عرض الوسيلة على المستقبل .
- \* الحواس التى تستقبل بها الرسالة التى تحملها ومدى إتاحتها للاتصال المباشر أو غير المباشر بين المرسل والمستقبل.
- \* عدد المستقبلين التى يمكنها أن توصل لهم الرسالة فى المرة الواحدة.

فعلى سبيل المثال : ما يقدم عبر الإذاعة المدرسية قد لا يتناسب عرضه خلال الصحافة المدرسية أو المسرح المدرسى ، كذلك ما يتناول خلال الندوات والمناظرات قد لا يتناسب عرضه من خلال الإذاعة المدرسية، فكل رسالة إعلامية لها وسيلة الاتصال التى تقدم من خلاله ، وذلك على أساس الهدف من عملية الاتصال – ومحتوى ورموز وأساليب الرسالة ، وخصائص المستقبل وقدراته والإمكانات المادية المتاحة للمرسل – أخصائى الاعلام المدرسى – عند اختياره لوسيلة الاتصال".<sup>(١)</sup>

(١) عبد الحافظ محمد سلامة ، "وسائل الاتصال وأسسها النفسية والتربوية" ، ط(١) ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٩٣ ، ص ١٩ ، ٢٠ .

٤- **المستقبل (الجمهور) :** ويتنوع جمهور الأنشطة الإعلامية المدرسية حسب كل مرحلة تعليمية ، ويشمل الطلاب ، والعاملون بالمدرسة من مديريين ونظار ومدرسين وإداريين وعاملين وهو الجمهور المباشر ، وكذلك أولياء الأمور ، وبعض أفراد المجتمع المحيط بالمدرسة وهو الجمهور غير المباشر .  
ولذا يجب على أخصائي الإعلام المدرسي أن يراعى كافة احتياجات ومطالب هذه الفئات عند اختيار وتصميم الرسالة الإعلامية ، فضلا عن اختيار الوسيلة المناسبة لمضمون الرسالة ، ومراعاة مهارات الاستماع والقراءة لديهم ومهاراتهم أيضا في استقبال الرموز غير اللغوية (كالإشارات ، الإيماءات ، الحركات .....).

٥- **رجع الصدى :** ويطلق عليها التغذية العكسية أو المرتدة أو الراجعة وهي آخر عناصر العملية الاتصالية ، ويمكن لأخصائي الإعلام المدرسي - التعرف عليه بأكثر من طريقة عن طريق صندوق الاقتراحات ، واستطلاع رأى الطلاب<sup>(١)</sup> ، أو ملاحظات القائم بالاتصال (أخصائي الإعلام) على الجمهور أثناء إذاعة الرسالة الإعلامية ومعرفة ردود أفعال الطلاب ومدى استجابتهم نحوها عن طريق التعبيرات غير اللفظية مثل إيماءات الوجه أو تغيراته أو الإشارات. وتفيد التغذية الراجعة أخصائي الإعلام المدرسي في :

- أ- تحديد خطوط سيره في مجال العمل بالنشاط.
- ب- التعرف على ما إذا كان مضمون الرسالة الإعلامية المقدم لجمهور الإعلام المدرسي يشبع حاجتهم ويلبي ميولهم.
- ج- التعرف على ما إذا كانت هذه الأنشطة تخدم العملية التعليمية.
- د- التعرف على ما إذا كان الطلاب يتابعون موضوعات وأنشطة الإعلام المدرسي ويستفيدون منها أم لا.

أى أن التغذية الراجعة تعد من وسائل التقويم ومؤثراً هاماً في تحديد مدى نجاح برامج الإعلام المدرسي بالمدارس ، وذلك من خلال معرفة اتجاهات الطلاب وميولهم فيما يقدم لهم من برامج وأنشطة تربوية وإعلامية.

**خامساً : عوامل نجاح القائم بالاتصال فى أداء برامج وأنشطة الإعلام المدرسي :**

إن نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسي - داخل المدرسة - يتوقف بالضرورة على مدى تعاون الأجهزة المنوطة والمؤسسات المشرفة على هذه الأنشطة مع الأخصائي فى أداء هذه البرامج ، بل وعلى الأخصائي نفسه ، ويمكن للباحث تناول دور كل من الأخصائي والباحثين فى مجال الإعلام والتربية ،

(١) محمود حسن إسماعيل ، "الصحافة والإذاعة المدرسية بين النظرية والتطبيق" ، مرجع سابق ، ص ٣٧ .

والمدرسة ، والتوجيه الفنى ، والإدارة ، وأولياء أمور الطلاب ، والطلاب ومجالس الأباء تجاه عمل القائم بالاتصال - أخصائى الإعلام المدرسى - فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسى فيما يلى :

أ- دور أخصائى الإعلام المدرسى تجاه نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسى :

١- الإمام بوسائل وقنوات الإعلام المدرسى وعناصرها وخصائصها وأساليب العمل بها ، والقدرة العلمية والعملية فى توصيل الرسالة التعليمية من خلال هذه القنوات سواء كانت المقروءة أو المسموعة أو المرئية لكى تؤدى الغرض منها بكفاءة.

٢- الالتزام بالموصفات الخاصة به كمعلم وكأخصائى إعلام مدرسى بما يساعد فى تنفيذ برامج وأنشطة الإعلام المدرسى.

٣- "إبراز الشخصية القومية للمواطن المصرى " فى ظل ظروف التحول والتغير الاجتماعى عن طريق :

\* إمداد الطلاب بالقيم والأفكار والحقائق السليمة بما يمكن من التفاعل والتكيف مع المجتمع" .<sup>(١)</sup>

\* تشجيع الطلاب بالمدرسة على المشاركة فى الأنشطة.

٤- معرفة أخصائى الإعلام المدرسى بالاهتمامات الطلابية والعادات فى البيئة التى تقع فيها المدرسة ، لأن برامج الإعلام المدرسى فى بيئة ريفية تختلف عن برامجها فى بيئة حضرية.

ب- دور الباحثين تجاه عمل أخصائى الإعلام المدرسى فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسى :

١- ينبغى ضرورة الاتفاق بين الباحثين على مفهوم الإعلام المدرسى ، وعدم الخلط بينه وبين مفهوم الإعلام العام أو الإعلام التربوى.

٢- تحديد مجموعة من الأهداف الإجرائية القابلة للتطبيق العملى فى ظل الوضع الحالى لمدارس التربية والتعليم مع ضرورة التطوير والتجديد المستمر" .<sup>(٢)</sup>

(١) على حسن مصطفى ، "الإعلام التربوى" ، مرجع سابق ، ص ١١٠ .  
(٢) توصيات اجتماع مسئولى الإعلام التربوى فى دول الخليج ، مجلة التربية ، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم ، ع(٩٩) ، السنة (٢٠) ، ديسمبر ١٩٩١ ، ص ٨٠ ، ٨١ .

ج- دور المدرسة تجاه عمل أخصائى الإعلام المدرسى فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسى :

- ١- الاهتمام بأخصائى الإعلام المدرسى كمعلم وكرجل إعلام ، والاهتمام بعمله وعدم التحقير أو التقليل من أهميته أو تهميشه.
  - ٢- احترام مهنته كأخصائى وعدم السخرية منها ... فالمهنة وإن كانت حديثة ، فسوف تعطى ثمارها على المدى البعيد.
  - ٣- التعاون معه فى إنجاز مهام ومسئوليات وبرامج أنشطة الإعلام المدرسى على أن يأخذ هذا التعاون ما يلي :
    - أ - توفير مكان له بالمدرسة لممارسة عمله.
    - ب- تشجيع الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الإعلامية وتوضيح أهميتها وأهدافها ودورها فى العملية التعليمية .
    - ج- عدم إشراكه فى أعمال إضافية أو شغله بالأمن أو مراقبة الفناء أو شغله بحصص الاحتياطى - أو الريادة - وتوزيع التغذية .....
    - د- توفير الكتب والمراجع فى مجال تخصص أخصائى الإعلام المدرسى .
- د- دور التوجيه الفنى تجاه أخصائى الإعلام المدرسى فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسى :-

- ١- مساعدة أخصائى الإعلام فنياً وإدارياً .. وهذا يتطلب بالضرورة تخصص التوجيه فى مجال العمل بالإعلام المدرسى بالإضافة الى توافر الخبرة الإدارية لإمكان نقلها من الموجه الى الأخصائى .
- ٢- مساعدة أخصائى الإعلام المدرسى مالياً ... وتسهيل عملية الصرف من الإدارة إذا تطلب ذلك .
- ٣- احترام مهنته كأخصائى إعلام مدرسى وعدم التحقير منها .
- ٤- توعية إدارة المدرسة بأهمية الأنشطة الإعلامية ودورها فى العملية التعليمية ، وهذا يتم من خلال الزيارات الميدانية المستمرة للمدارس .
- ٥- عمل دورات تدريبية سنوية للأخصائيين .
- ٦- توزيع أخصائى الإعلام المدرسى على المدارس بطريقة موضعية ووفقاً لحاجة المدارس والبعد عن المركزية فى التوزيع سواء كان على مستوى المدرسة أو على مستوى الإدارة بدعوى أن هذه المدارس أو الإدارات منتجة .
- ٧- عدم ندب أخصائى الإعلام المدرسى لأكثر من مدرسة حتى يمكن له القيام بعمله .

هـ - دور الإدارة تجاه أخصائي الإعلام المدرسي فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسي :

١- اشترك أخصائي الإعلام المدرسي فى وضع الخطة العامة للأنشطة الإعلامية ، وليس مجرد تنفيذها فقط وهذا يتم عن طريق :- عمل استبانات توزع على الأخصائيين فى المدارس كل عام يتم من خلالها التعرف على آرائهم فى الخطة وأهدافها ، وكيفية جعل الأهداف إجرائية ، والتعرف على موضوعاتها ومناسبة هذه الموضوعات لحاجات واهتمامات وميول الطلاب ومطالب نموهم ومناسبتها للمرحلة العمرية والدراسية ، والتعرف على قدرة الأخصائيين فى تنفيذ الخطة ، ومقترحاتهم حول تطوير النشاط . والصعوبات التي واجهتهم عند تنفيذ برامج ومسابقات الخطة .. وجعل هذه الردود موضع التنفيذ العملي والتطبيقي .

٢- الاهتمام بالنواحي الاقتصادية ( كالأجور ، الحوافز ، المكافآت ) والنواحي المعنوية : ( الترقيات ، الإعارات ، الإجازات ) بما يحقق قدراً من الرضا النفسى والوظيفي لأخصائي الإعلام المدرسي .

٣- عمل دورات تدريبية وندوات ، وورش عمل للأخصائيين وإلزامهم بالحضور فيها .

٤- تعيين أخصائيين جدد فى مجال العمل بالأنشطة الإعلامية على أن يكونوا من المتخصصين فى المجال .

و- دور أولياء أمور الطلاب ومجالس الآباء تجاه أخصائي الإعلام المدرسي فى نجاح برامج وأنشطة الإعلام المدرسي :-

١- يجب إبراز هذا الدور من خلال توعية أولياء أمور الطلاب ، والطلاب أنفسهم من خلال قنوات وأجهزة الإعلام المدرسي ، وأجهزة الإعلام التربوي ( الإذاعة التعليمية - أو التليفزيون التعليمي أو الصحف والمجلات التربوية أو من خلال وسائل الإعلام العامة .

٢- تفعيل دور مجالس الآباء على مستوى المدرسة وعلى مستوى الإدارة التعليمية وعلى مستوى مديرية التربية والتعليم وعلى مستوى الوزارة .

## سادساً : العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال فى إنتاج الرسالة الإعلامية :

هناك مجموعة من العوامل تؤثر على القائم بالاتصال فى إنتاج الرسالة الإعلامية هذه العوامل حددها " مالتيزك " على النحو الآتى :

- ١- " خصائص الرسالة : فالقائم بالاتصال ملزم بالشكل الذي يتفق مع المحتوى .
  - ٢- "خصائص الوسيلة "؛ فكل وسيلة تقدم للقائم بالاتصال إمكانيات خاصة وكل من خصائص الرسالة تشكل ضغطاً أو قيوداً على القائم فى الاختيار .
  - ٣- صورة القائم بالاتصال عن نفسه ، ودوره ، وإدراكه لهذا الدور ، وهل يسمح له بتقديم القيم التي تؤمن بها فى بناء الشخصية ومقدماتها التي تؤثر فى سلوكه وكذلك اتجاهاته عن نفسه واتجاهاته حول مهنته .
  - ٤- علاقاته بين فريق العمل ، وتأثيرات هذا الفريق على اتجاهاته وأفكاره وسلوكه حيث يتفق معظم الباحثين على أن علاقات العمل تضع بصماتها على القائم بالاتصال - حيث يرتبط مع زملائه فى علاقات تفاعل تخلق بعداً اجتماعياً وترسم من هذه العلاقات جماعة أولية ، وبالتالي نجدهم يتوحدون مع بعضهم فى داخل المجموعة ، ويتعاملون مع العالم الخارجى من خلال إحساسهم الذاتى داخل الجماعة وبالإضافة الى ذلك فإن انتماءه إلى هذه الجماعة يجعله يطور أسلوبه ، ويتعلم منها ما يجب أن يتجنبه وما لا يتجنبه .. كما تقوم علاقات العمل بإكساب القائم بالاتصال المعايير المهنية وعملية التنشئة ومساعدته على تجاوز صعوبات المهنة ومخاطرها ، وتحقيق رضائه عن المهنة وسعادته بالانتماء إليها وهو ما يسمى بالرضا الوظيفى ، والذي يؤثر بالتالى فى الدافعية للإنجاز .
- أما إذا كانت علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء قائمة على أسلوب التمييز فى المعاملة بين الأفراد فإنها تؤثر على مستويات الرضا الوظيفى وأبعاده .

ولاشك أن القائم بالاتصال - أخصائى الإعلام المدرسى - فى الأنشطة الإعلامية المدرسية تمتد علاقاته لتشمل جميع العاملين فى المؤسسة التعليمية ( المدرسة ) سواء على مستوى الإدارة المدرسية متمثلة فى ( المدير ، الناظر ، الوكلاء ) أو علاقاته مع زملائه المعلمين بالمدرسة وعلاقاته مع الطلاب أو علاقاته مع مجالس الآباء وأولياء أمور الطلاب أو علاقاته بالتوجيه الفنى المباشر ، فيجب أن تكون هذه العلاقات قائمة على الاحترام المتبادل .

- ٥- تأثير التنظيم ، وحجم المؤسسة ، الأهداف ، والسياسات ، والميزانيات .
- يتأثر القائم بالاتصال فى الإعلام المدرسى بتأثير التنظيم داخل المدرسة وحجم المدرسة وأهدافها وسياساتها ونوع القيادة فيها ومدى اهتمام ووعى إدارة المدرسة بأهمية الأنشطة الإعلامية والميزانية المقررة للنشاط وقد كشفت دراسة (Neil 1994) عن الثقافة التعليمية والرضا الوظيفى للمعلم " ثقافة المدرسة " عن أن هناك علاقة إيجابية بين قوة الثقافة فى المدارس المتوسطة ومستوى الرضا الوظيفى للمعلم ، وأن المدارس الأكثر ثراءً تمتلك أقوى الثقافات يليها

المدارس الأقل ثراءً ( الفقيرة ) ، أما المدارس المتوسطة الثراء أضعف وأقل الثقافات .. كما كشفت دراسة ( Pan, Bumsted 1990 ) أن حجم المدرسة ، ومستوى تعلم المشرفين وخبرتهم في العمل يؤثر في تحديد حرية الصحافة المدرسية ، كذلك يتأثر القائم بالاتصال بأهداف العملية التعليمية ، وأهداف النشاط ، وسياسات الإدارة والمسئولية عن العمل .

٦- ضغوط أو ضوابط محتوى الوسيلة : يشكل ضغطاً نفسياً على القائم بالاتصال .  
٧- البيئة الاجتماعية للقائم بالاتصال : فهي تؤثر على القائم بالاتصال في طريقته في اختيار وتقديم محتوى الوسيلة ، وطريقته في ضبط المعلومات وهذا لا يشمل فريق العمل - جماعة النشاط - ولكن البيئة الاجتماعية وتأثيرها تمتد إلى باقى التنظيم داخل المدرسة . فمثلاً : البيئة الاجتماعية للأخصائي الذى نشأ فى الريف تختلف عن البيئة الاجتماعية للأخصائي الذى نشأ فى المدينة ، وكذلك يتأثر بالمستوى الاجتماعى والاقتصادى للأسرة ونوع تنشئته ، فالفرد ذو التنشئة الدينية قد ينعكس ذلك على إنتاج الرسالة الموجهة للطالب ، كذلك يتأثر بانتمائه لجماعة ما أو حزب ما أو تيار ما فيجعله يؤمن بأفكار هذا الحزب ومن ثم يدعو له .. وليس فقط البيئة الاجتماعية ، بل يتأثر - أيضاً - بطبيعة المجتمع وفلسفته وأهدافه ونظراته للمهن .

٨- صورة كل من القائم بالاتصال والمستقبل لدى الآخر : أي صورة أخصائي الإعلام عند جمهور الإعلام المدرسي وتصوراتهم عنه ومعتقداتهم وآرائهم واتجاهاتهم نحوه .. وصورة هذا الجمهور لدى أخصائي الإعلام المدرسي ومعتقداته وتصوراتهم وآرائهم عنهم واتجاههم نحوه .

٩- رجوع الصدى التلقائي العفوي " (١) .

**سابعاً : مشكلات القائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية :**

على الرغم من الدور الذى تؤديه الأنشطة المدرسية فى العملية التربوية خاصة الأنشطة الإعلامية نجد أنها تواجه مجموعة من المعوقات التى تحول دون ممارستها بالشكل الذى يحقق الأهداف التربوية المنشودة ، ويؤثر على القائم بالاتصال فى أدائه لعمله ورضاه عن هذا العمل وليس هناك شك أن مشكلات النشاط هى مشكلات الأخصائي نفسه باعتباره القائم على تنفيذ هذا النشاط .

وقبل أن يناقش الباحث هذه المشكلات كما كشفت عنها كتابات بعض الباحثين ونتائج بعض الدراسات السابقة ، وملاحظات الباحث الميدانية ، والمقابلات الشخصية مع المتخصصين فى مجال الأنشطة الإعلامية المدرسية ، لا بد أولاً من أن نشير إلى تعريف المشكلات :

(١) محمد عبد الحميد ، "نظريات الإعلام واتجاهات التأثير" ، مرجع سابق ، ص ٨٣ ، ٨٤ .

**أولاً : تعريف المشكلة :-** لقد جاء تعريف المشكلة في المعجم الإعلامي والموسوعة الإعلامية لـ " محمد منير حجاب " بأنها : " موقف أو حالة تشكل صعوبة " وتتطلب حلاً ، وهي حالة تتعدّد فيها عوامل متشابكة تتصف بالغموض والصعوبة ، ويحتاج حلها إلى معرفة أسبابها وتحليل عناصرها وظروفها ، وهي تشمل عوائق وصعوبات تحول دون الوصول للحالة المرغوبة . ويرى أن المشكلات قد تستخدم بنفس معنى المعوقات أو الصعوبات أو التحديات . فالاستخدام الراهن لمفهوم " معوق " \* أصبح يتضمن ما هو أكثر من التثبيط حيث شمل أيضاً الحيلولة دون تحقيق الهدف ، والمنع عن ذلك ، وعرقلة كل ما هو من شأنه أن يقف في وجه إنجاز الأمر أو إحراز النجاح . إن المعوقات والمشكلات والصعوبات والتحديات باعتبارها جميعاً ومع اختلافها البين فيما تعبر عنه من معان خاصة تشترك في الإشارة إلي مضمون واحد مؤداه التأثير السلبي على الظاهرة المدروسة ، أي الإعاقة عن القيام بعمل " (١) \*\*

**ثانياً : مشكلات القائم بالاتصال في مجال العمل بالأنشطة الإعلامية المدرسية :-**

كشفت كتابات بعض الباحثين في مجال الأنشطة التربوية والإعلامية ، ونتائج بعض الدراسات في مجال الأنشطة الإعلامية ( نشاطي الصحافة والإذاعة المدرسية ، نشاط المسرح المدرسي ) وملاحظات الباحث الميدانية – ومقابلاته مع بعض المختصين في المجال ، أن هناك مجموعة من المشكلات تواجه عمل القائم بالاتصال في مجال الأنشطة الإعلامية ( أخصائي الصحافة المدرسية ، وأخصائي المسرح المدرسي ) . وسيتناول الباحث هذه المشكلات وفقاً لترتيبها الزمني كما كشفت عنه نتائج هذه الدراسات ، وبصرف النظر عن تكرار بعض النتائج – فالباحث يستفيد من هذا التكرار في معرفة أهمية هذه المشكلات ، ومن ثم يجعلها موضع اهتمام عند تناولها بالبحث في دراسته الحالية . حيث يرى " سامى عبد العزيز ١٩٧٨ " أن المشكلات التي تواجه القائم بالاتصال في مجال العمل بالأنشطة الإعلامية المدرسية " ضعف مستوى المعرفة بالفن الصحفي ، وعدم وجود مشرف متفرع ، ونقص عدد الأخصائيين ، وعدم كفاية الإمكانيات المادية " (٢) .

\* معوق : بضم الميم ، وتشديد العين بالفتح ، وكسر الواو .

(١) محمد منير حجاب ، " المعجم الإعلامي " ، مرجع سابق ، ص ٤٩٦ ، ٥١٢ .

\*\* محمد منير حجاب ، " الموسوعة الإعلامية " ، المجلد (٦) ، ط(١) ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٢٨٢ .

(٢) سامى عبد العزيز الكومى ، " الصحافة المدرسية " ، القاهرة : دار الشعب ، ١٩٧٨ ، ص ص ١٤٧ – ١٥٢ .

- بينما كشفت دراسة (Arnold 1980) أن الممارسات الصحفية في المدارس لا تقوم على أساس أكاديمي من حيث مضمونها ووجود نقص في كفاءة المشرفين القائمين على النشاط الصحفي .
- وأوضحت دراسة : (محمود رشدي خاطر ، حسن شحاته ١٩٨٤ ) أن الأنشطة لا تتم على أساس خطة موضوعية كما أنها غير مرتبطة بالمناهج الدراسية - وليس لها حصص دراسية - وعدم وجود جماعات للنشاط في بعض المدارس ، كما أن بعض الطلاب لا يعرفون الانضمام للجماعة ، ويمنع بعض أولياء الأمور أبناءهم من المشاركة في النشاط ، وعدم تشجيع المدرسين للطلاب للمشاركة في النشاط ، وعدم وجود مكان ووقت مخصص لممارسة النشاط وعدم العناية بجانب النشاط عند تقويم الطلاب والمعلمين .
- وقد كشفت دراسة (محمد معوض ١٩٨٧) عن وجود قصور في الإشراف على الإذاعة المدرسية ، ووجود قصور في التمويل والإمكانيات .
- وقد أوضحت دراسة (محمد حامد أبو الخير ١٩٨٧) أن هناك قصوراً في عروض مسرح الطفل المدرسي في النواحي البشرية والمادية والتنظيمية ، وهذا ما أكدته دراسة كل من ( عبد الله أحمد الشيخ ١٩٩٠) بأن الإمكانيات المتوفرة للنشاط لا تسهم في تحقيق الفائدة منه ، ودراسة ( عبد المنعم فهمي سعد ١٩٩٠ ، ١٩٩٤ ) بأن هناك مجموعة من المشكلات تؤثر على الإعلام المسرحي ورسالته التربوية تمثلت في :-
- \* بعد التربويين عن الإعلاميين في مجال الإعلام المسرحي .
  - \* ندرة الإمكانيات المادية والأجهزة .
  - \* تحول المسارح بالمدارس الى صالات اجتماعات وفصول تعليمية .
  - \* عدم وجود مسارح جديدة بالمدارس .
  - \* هروب الفنيين المتخصصين في المسرح من المحافظات الى القاهرة .
  - \* عدم وجود تدريب للأخصائيين .
  - \* عدم وجود جماعات للمسرح .
  - \* انشغال المدارس بنظام الفترتين الدراسيتين .
  - \* عدم وجود نصوص مسرحية .
  - \* عدم استخدام المدارس لمسارح قصور الثقافة .
  - \* عدم تخصيص حصة بالجدول الدراسي .
  - \* عدم إيمان المسنولين في التربية والتعليم بالأهمية التربوية للمسارح المدرسية .
- كما كشف دراسة ( Murphy 1990) عن وجود انخفاض مستوى تدريس المسرح في مناهج كثيرة ، وانخفاض الميزانية وأن الأجهزة غير كافية .

- كما بينت دراسة : ( أسامة كمال عثمان ١٩٩٢ ) أن أكثر من ٩٠% من أخصائي الصحافة المدرسية أكد على عدم ملائمة نظام العمل بالصحافة المدرسية ، وقصور الإمكانيات المالية ، وعدم وجود معمل صحفى فى المدارس ، وعدم تشجيع أولياء الأمور للطلاب للمشاركة فى النشاط .
- وأضافت دراسة ( حمود البدر . ١٩٩٢ ) أنه لم يكن هناك اتفاق حول أهداف الإعلام التربوى ، وأن نسبة النشاط الممارس فى دول الخليج لا يتعدى ( ٣٠% ) .
- كما أظهرت دراسة ( عبد الوهاب كحيل ١٩٩٢ ) أن هناك قصوراً فى دور الصحافة المدرسية فى ترسيخ القيم الدينية والإيمانية ، وقصوراً فى الميزانية المخصصة للنشاط .
- أما دراسة ( حسنى حمد ١٩٩٣ ) فقد بينت أن هناك قصوراً فى عدد الدورات التدريبية والمخصصات المالية .
- وأظهرت دراسة ( John.v bodle 1993 ) أن ( ٥٦,١% ) من المشرفين على الصحافة المدرسية أدنى فى المرتبة من مدرسي الفصل ، وأن ( ٥٣,١% ) أعدوا بشكل أفضل من خلال خبرتهم المهنية ، وليس من خلال ما درسوه أكاديمياً ، وأنهم يبحثون عن المساواة والتكافؤ بمدرس الفصل خاصة فيما يتعلق بالمكانة والمرتبة والمنصب .
- بينما أوضحت دراسة ( تركي إبراهيم ١٩٩٥ ) : عدم وجود تمويل وأهداف واضحة للإعلام المدرسي ، وعدم تخصيص وقت محدد لممارسة النشاط ، ووجود نقص فى الإمكانيات الفنية وعدم وجود مشرفين متخصصين .
- كشفت دراسة ( Thomas eveslage 1995 ) عن وجود قصوراً الدور المهني للعمل الصحفي المدرسي .
- بينما أظهرت دراسة ( عبد العظيم ١٩٩٥ ) عدم كفاية الاعتمادات المالية المخصصة لممارسة النشاط وعدم توافر الأجهزة والوسائل اللازمة ، وعدم وجود مكان لممارسة النشاط .
- وقد كشفت دراسة ( فكرى حسن ريان ١٩٩٥ ) أن من العقبات السائدة فى المدارس والتي تحول دون تحقيق النشاط هو عدم وجود مقابل مادي أو أدبي للإشراف الجيد على النشاط ، وازدحام اليوم الدراسي بالدروس بالنسبة للتلاميذ والمدرسين - وفى دراسة أخرى له أظهرت " أن هناك نقصاً فى الإعداد التربوي للمدرسين والإداريين ، ونقص الحوافز " (١) .

(١) فكرى حسن ريان ، "النشاط المدرسي أسسه . أهدافه . تطبيقاته" ، مرجع سابق ، ص ص ٩٦ - ١٢٠ ، ص ص ١٢٢ - ١٤٧ .

- وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة : ( ملكة بدر الدين ١٩٩٥ ) ، إضافة الى عدم عقد دورات تدريبية ، وإحجام المدرسين عن المشاركة فى نشاط الصحافة المدرسية ، نظرا لانشغالهم بالمناهج والمقررات الدراسية ، وعدم التخصص ، وعدم إلمامهم بالفنون الصحفية ، وطول المناهج الدراسية ، وكثرة عدد الحصص فى اليوم الدراسى .
- وأوضحت دراسة : ( إبراهيم عبد العاطى ١٩٩٦ ) أن الأسباب التى تجعل الطلاب غير حريصين على الاشتراك فى نشاط الصحافة المدرسية هى انشغالهم بالتحصيل الدراسى حرصا على المجموع المرتفع ، وتدنى مستوى الإخراج الصحفى بالصحف ، وكثرة الموضوعات العامة على الموضوعات المدرسية .
- بينما كشفت دراسة ( عقيل محمود رفاعى ١٩٩٧ ) عن عدم وجود فلسفة واضحة للإعلام التربوى فى الحقل التعليمى وغياب التخطيط الجيد للبرامج الإعلامية ، وعدم وجود برامج إعلامية ضمن الخطة ، والجدول المدرسى ، ووجود عجز فى موجهى الصحافة المدرسية على مستوى المديرىات والإدارات داخل المديرية الواحدة ، وعدم اقتناع الإدارة المدرسية بأهمية الأنشطة التربوية والإعلامية ، وقلة اهتمام الإعلام التربوى بالموضوعات والقضايا العربية ، وقلة الإمكانيات المخصصة للأنشطة المدرسية .
- وقد أكدت دراسة (Clark, Nancy 1997) على أهمية المستوى الإدارى ، وتوفير الدعم المالى ، ومكان لحجرة الدراسة والصيانة ، وتقديم دورات تدريبية لمشرف المسرح .
- وأوضحت دراسة ( سيف الإسلام ١٩٩٨ ) أنه لم يكن هناك وعى لدى أولياء أمور الطلاب بأهمية الدور الفعال للمسرح ، وعدم وجود مناهج مسرحية ضمن المناهج الدراسية ، وعدم وجود الوقت لممارسة النشاط ، ووجود قصور فى إعداد معلم المسرح داخل كليات التربية النوعية بشكل علمى وتقنى ، ووجود قصور فى برامج الدورات التدريبية ، عدم وجود مواصفات أو شروط يتم على أساسها اختيار معلم المسرح .
- كما بينت دراسة ( طه محمد طه بركات ١٩٩٨ ) أن المشكلات التى تواجه الصحافة المدرسية هى عدم وجود وقت مخصص للنشاط وأن ( ٥٧,١% ) من إدارة المدرسة لا تهتم بالنشاط ، وعدم وجود مشرفين متخصصين وضعف الميزانية .
- وكشفت دراسة ( عاطف وديع مسعد ١٩٩٨ ) أن إعداد البرامج بالإذاعة المدرسية لا يتم على أسس سليمة ، بل معظمها اجتهادية وعشوائية ، فضلا عن وجود قصور فى تناول قضايا البيئة بالبرامج الإذاعية .

- ويشير (محمد معوض ١٩٩٨) إلى الصعوبات التي تواجه الإعلام المدرسي في قصور وضعف الإعلام المدرسي في المدارس ، وعدم قيامه على أسس علمية وافتقاره الى تمويل أو اعتمادات مالية ثابتة ، وعدم وجود نظام واضح لممارسة هذا النشاط ، وعدم الوعي بأهمية دوره ، وقصور الإشراف عليه ، ونقص القوى البشرية والامكانيات الفنية والهندسية ، وسطحية المضمون وابتعاده عن النشاط المدرسي ، وافتقاره إلى الأشكال الإعلامية المعروفة وعدم الفهم لماهية ودور كل منها ، وقصور اهتمامه بسمات وخصائص جمهوره من تلاميذ المدارس على اختلاف مراحلها التعليمية<sup>(١)</sup> .

- بينما كشفت دراسة (محمود أحمد عبد الغنى ١٩٩٨) عن عدم كفاية الميزانية وعدم وجود منهج محدد من قبل الوزارة لتدريس تحرير الفنون الصحفية ، وعدم تعاون الزملاء في مساعدة الطلاب أثناء عملهم بالصحيفة المدرسية .

- وقد كشفت دراسة (عبد السلام محمد عزيز ٢٠٠٣) أن من أهم المشكلات التي تواجه مشرف الصحافة : - عدم وجود مكان للعمل ، وعدم مكافأة المشاركين في النشاط ، وعدم تشجيع إدارة المدرسة وأولياء الأمور للطلاب ، إحياء بعض المعلمين للطلاب بعدم أهمية الصحافة ، عدم كفاية الميزانية ، وعدم وجود وقت ، وعدم الاستفادة من الدورات التدريبية بنسبة (٨٤,٢%) . وعدم وجود رضا وظيفي عن العمل بالصحافة المدرسية لدى المشرفين بنسبة (٥٧,٤%) .

\* وقد كشفت مقابلات الباحث الميدانية مع المتخصصين في مجال الأنشطة الإعلامية : أن هناك مجموعة من العقبات التي تواجه عمل القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية منها :

١- عدم إدخال الكمبيوتر في مجال العمل بالأنشطة الإعلامية المدرسية :

حيث إن الأعمال المقدمة للمسابقات حالياً - يتطلب كتابتها وإخراجها بالكمبيوتر ، وهذا يجعل الأخصائي يقوم بالكتابة في مكاتب الكمبيوتر الخارجية وليس داخل المدرسة ، وبالتالي فإن ذلك يهدر ميزانية النشاط المحدودة ، ويترتب على هذه المشكلة مشكلتان هما :

أ - إهدار ميزانية النشاط. ب- تعطيل موهبة الخط عند الطلاب.

٢- عدم تعيين أخصائيين منذ عام ١٩٩٨ ، وهذا يشكل مشكلة خطيرة وهي انعدام نقل الخبرة من أخصائي ١٩٩٤ - ١٩٩٨ المعينين إلى الأخصائيين الجدد فيما بعد وذلك في حالة ترقى هذه الدفعات .. فضلا عن وجود فجوة في هذه المدارس وبقائها دون أخصائي.

(١) محمد معوض ، "دراسات في إعلام الطفل" ، مرجع سابق ، ص ٣٣ ، ٣٤ .

٣- موضوعات المسابقات بالخطة العامة التي حددتها الوزارة موضوعات تقليدية ومكررة ، وليس فيها نوع من التجديد ، ولم يترك للأخصائيين أو الطلاب فرصة اختيار موضوعات تتناسب مع المشاكل العصرية أو مشاكل الطلاب<sup>(١)</sup> .

\* وقد كشفت ملاحظات الباحث الميدانية - أيضا - أنه يتم تعيين دفعات جديدة من غير المتخصصين من حملة المؤهلات العالية (تربية طنطا ، كلية التجارة ) في وظيفة أخصائي مسرح مدرسي في بعض الإدارات التعليمية .

\* الأنشطة المدرسية في بعض المدارس نشاط روتيني وغير ممارس فعليا .

وقد قام الباحث بتصنيف هذه المشكلات في ثلاثة محاور رئيسية يتفرع منها مجموعة من المشكلات الفرعية على النحو التالي :

أولاً : مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالمجتمع المدرسي والتوجيه الفني بالإدارة التعليمية : وهي :

- ١- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بإدارة المدرسة.
  - ٢- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بزملائه المعلمين بالمدرسة.
  - ٣- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالطلاب.
  - ٤- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بأولياء أمور الطلاب.
  - ٥- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالتوجيه الفني بالإدارة التعليمية.
- ثانياً : مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالمهنة : وهي :
- ١- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بطبيعة المهنة.
  - ٢- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالأداء الوظيفي.
  - ٣- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بمكانة وتقدير المجتمع للمهنة.
  - ٤- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بالعائد من المهنة.
  - ٥- مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بمستقبل المهنة.
- ثالثاً : مشكلات أخصائي الإعلام المدرسي المتعلقة بطبيعة ممارسة النشاط الإعلامي المدرسي.

وكل مشكلة من هذه المشكلات تتضمن مجموعة من المشكلات الفرعية ، وسيتناولها الباحث في الفصل الرابع من البحث.

(١) مقابلة مع أ/ شادية عبد الحليم محمد ، موجهة صحافة مدرسية بإدارة غرب المنصورة التعليمية يوم الأربعاء ٢٤/١٢/٢٠٠٣ بالمدرسة الإعدادية الأيوبية بنات إدارة غرب المنصورة التعليمية.

## الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية أولاً : مفهوم الرضا الوظيفي :- تمهيد :

الرضا الوظيفي مسألة هامة بالنسبة للأفراد والمجتمعات ، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسى والاجتماعى ، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح فى العمل ، والنجاح فى العمل يعد المعيار الموضوعى الذى يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد فى مختلف جوانب حياته الأسرية والاجتماعية .

والعمل بالنسبة لأى فرد فى المجتمع يعتبر جانباً هاماً من جوانب حياته فالعمل هو المظهر الذى يعطى الإنسان مكانته ويربطه بالمجتمع ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وإستعداداته وقدراته وطموحاته ورغباته" (١) .  
ولأهمية الرضا الوظيفي فقد تناوله كتاب وباحثون كثيرون فى مجالات متعددة كالاتجتماع والتربية والإعلام وعلم النفس والإدارة والمناهج .

"ولذا فإن الاهتمام بالرضا الوظيفي يعتبر عاملاً رئيسياً إذا أردنا النهوض بمستوى العمل ، مع الأخذ فى الإعتبار أن الرضا الوظيفي ليس هدفاً فى حد ذاته ، وإنما هو وسيلة تساعد فى حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد فى أدائهم لأعمالهم" (٢) .

ويعتبر مفهوم الرضا الوظيفي أو الرضا المهني أو الرضا عن العمل من المفاهيم التى تتطوى على عدة جوانب متداخلة ومتراصة ، يؤثر كل منها فى الآخر . وقد اختلف الباحثون فى تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من هذه الجوانب ، ومقدار مساهمته فى خلق وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

وفى ضوء ذلك تعددت التعريفات والمفاهيم والنظريات والعوامل والمتغيرات الديموجرافية والمهنية وطرق قياس الرضا الوظيفي فيرى البعض أن إشباع الحاجات للعاملين هو أهم محددات تحقيق الرضا ، ويعطى البعض الآخر الأهمية إلى العلاقات الاجتماعية فى تحقيق الرضا الوظيفي ، بينما يعطى فريق ثالث الأهمية إلى طبيعة ونمط الإشراف .

ويرجع هذا التعدد فى التعريفات إلى :

أ- اتساع مفهوم الرضا الوظيفي وتداخله فى الكثير من التخصصات العلمية التى تتاولته كعلم الاجتماع والتربية والإعلام وعلم النفس والإدارة والتخطيط والمناهج .

(١) محمد سلطان المشعان ، "دراسة مقارنة فى الرضا المهني بين العاملين فى القطاع الحكومى والعاملين فى القطاع الخاص" ، مجلة دراسات نفسية ، ع(٤) ، أكتوبر ١٩٩٣ ، ص ٥٦٩ - ٥٩٥ .

(٢) جابر محمد عبد الموجود ، "الرضا الوظيفي لدى قادة الرأى الدينين دراسة ميدانية على عينة من الدعاة العاملين بوزارة الأوقاف المصرية" ، مجلة البحوث الإعلامية . جامعة الأزهر ، ع(٦) ، يناير ١٩٩٧ ، ص ١٣٣ - ١٩٤ .

ب- إن الأبحاث التي أجريت حول موضوع الرضا استخدمت متغيرات مختلفة للرضا الوظيفي ، واستخدمت أدوات تختلف عن غيرها في الأبحاث الأخرى مما يؤدي إلى اختلاف نتائج الرضا نفسه .

ج- اختلاف وتعدد جهات نظر الباحثين ونظرياتهم وأرائهم حول موضوع الرضا الوظيفي ، وعدم الاتفاق حول المكونات الأساسية للرضا الوظيفي .

د- اختلاف البيانات والأفراد وتخصصاتهم ومهنتهم الذين أجريت عليهم هذه الدراسات والأبحاث .

ويمكن للباحث تناول التعريفات المختلفة لمفهوم الرضا الوظيفي سواء في اللغة أو تعريف الرضا من منظور إسلامي أو تعريفه في الاصطلاح وكتابات الباحثين فيما يلي :

#### \* مفهوم الرضا في اللغة :

جاء تعريف الرضا في المعجم الوجيز يقال "ترضيه ، وبه ، وعنه ، وعليه رضا ورضاء ، ورضوانا ، ومرضاة : أى اختاره وقبله ، ويقال رضيه له : أى رآه أهلاً له " (١) .

والرضا : يقال رضى ، يرضى ، فهو مرضى .

#### \* مفهوم الرضا في التراث الإسلامى :

والرضا مقصور : ضد السخط ، وفي حديث الدعاء : اللهم إني أعوذ برضاك من سخطك وبمعافاتك من عقوبتك وأعوذ بك منك ، لا أحصي ثناءً عليك ، أنت كما أنثيت على نفسك\*\* رواه مسلم عن عائشة رضيت الله عنها ، وفي رواية بدأ بالمعافاة ثم الرضا . قال ابن الأثير : إنما ابتدأ بالمعافاة من العقوبة لأنها من صفات الأفعال كالأمانة والحياء ، والرضا والسخط من صفات القلب وصفات الأفعال أو فى مرتبة من صفات الذات ، فبدأ بالأدنى مترقياً إلى الأعلى ، ثم لما ازداد يقيناً وارتقى ترك الصفات وقصر نظره على الذات ، وقوله عز وجل : "رضى الله عنهم ورضوا عنه\*\*" تأويله أن الله تعالى رضى عن أفعالهم ورضوا عن ما جازاهم به " (٢) .

"والرضا عملية نفسية سهلة ، إذا كانت الأمور كما نريد ، وصعبة إذا كانت على غير ما نريد ، وعلى الإنسان أن يرضى نفسه فى كل الأحوال حتى يحميها من مشاعر السخط والضجر والسأم والملل ، والعجز والانهازامية ، فالرضا عملية نفسية ارادية مصدر سعادة وعلامة صحة ، وقد أشار رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى أن الراضى أغنى الناس بأفكاره ومشاعره الطيبة فقال : "ارض بما قسمه الله لك تكن أغنى الناس" (ابن ماجه) فالخير فى الرضا .

(١) المعجم الوجيز مجمع اللغة العربية (ج.م.ع) : وزارة التربية والتعليم ١٩٩٠ ، ص ٢٦٧ .  
\* يوسف بن إسماعيل النبهاني ، "كتاب منتخب الصحيحين من كلام سيد الكونين صلى الله عليه وسلم" ، مرجع سابق ، ص ٣٤ .  
\*\* سورة البينة آية (٨) .  
(٢) ابن منظور ، "لسان العرب" ، القاهرة : دار المعارف ، ص ١٦٦٤ .

وقد اعتبره (عبد الواحد بن زيد) "باب الله الأعظم وجنة الدنيا ، ومستراح العابدين ، ويشمل الرضا مجالات الحياة ، فمن الرضا : قبول الإنسان لقدراته وإمكاناته ، وقد أعطى الإسلام للكروب والمصائب والنوازل معنى ، وجعل للرضا بها هدفاً ، فاعتبرها امتحاناً وابتلاءً ، وقضاء من الله ، وجعل فى ترضية النفس بها عبادة ، فمن الإيمان : الرضا بالقضاء خيره وشره ، قال تعالى :

"وعسى أن تكرهوا شيئاً وهو خير لكم وعسى أن تحبوا شيئاً وهو شر لكم، والله يعلم وأنتم لا تعلمون"\*

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "ما قضى الله لمؤمن من قضاء إلا كان خيراً له" ، وقال : "إذا أحب الله قوماً ابتلاهم فمن رضى قلبه الرضا ومن سخط قلبه السخط".

ومن أفضل درجات الرضا ، رضا الإنسان عن ربه ، ففيه توكل على الله وثقة فيه ، وطاعة له وتسليم بقضائه" (١).

ويرى (يوسف القرضاوى) أن شعور الإنسان بالرضا من أول أسباب السكينة النفسية التى هى سر السعادة وفى الحديث "من سعادة المرء استخارته ربه ، ورضاه بما قضى ، ومن شقاء المرء تركه الإستخارة وعدم رضاه بعد القضاء" رواه البزار ومعناه عند أحمد والترمذى (٢).

ويرى (جاء المولى عبد العزيز) أن القناعة بما قسمه الله أيضاً من مقومات السعادة "قد أفلح من أسلم ورزق كافاً وقنعه الله بما أتاه" رواه مسلم والترمذى عن ابن عمرو ، وفى الحديث "من أصبح منكم أمناً فى سربه ، معافى فى جسده ، عنده قوت يومه ، فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها" رواه الترمذى (٣).

أما رضا الله تعالى عن عبده فهو أن يراه مؤتمراً لأمره ، ومنتهياً عن نهيه" (٤) لقوله تعالى : "رضى الله عنهم ورضوا عنه ذلك الفوز العظيم" ، وقوله : "لقد رضى الله عن المؤمنين إذا يبايعونك تحت الشجرة فعلم ما فى قلوبهم فأنزل السكينة عليهم وأثابهم فتحاً قريباً"\*\*\*.

والرضا المتبادل بين الله عز وجل وبين عباده جزاؤه الفوز العظيم فى الدنيا والآخرة ، والرضا من سمات النفس مطمئنة قال تعالى : "يا أيها النفس المطمئنة ارجعى إلى ربك راضية مرضية . فادخلى فى عبادى وادخلى جنتى"\*\*\*\*.

\* سورة البقرة الآية رقم (٢١٦)

(١) كمال إبراهيم موسى ، "تتمية الصحة النفسية مسئوليات الفرد فى الإسلام وعلم النفس" ، ط(١) ، أبحاث ندوة علم النفس ط(١) ، المعهد العالى للفكر الإسلامى ، ١٩٩٣ ، ص ص ٢٦٦ ، ٢٦٨ .

(٢) يوسف القرضاوى ، "الإيمان والحياة" ، ط(٩) ، القاهرة : مكتبة وهبه ، ١٩٩٠ ، ص ١٢٦ .

(٣) جاد المولى عبد العزيز ، "كنوز غفل عنها المسلمون" ، الجزء الثانى ، المنصورة : دار بغداد ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٩ .

(٤) سميح عاطف الزين ، "معرفة النفس الإنسانية فى الكتاب والسنة علم النفس" ، مجمع البيان الحديث ، المجلد الأول ، ط(١) ، بيروت : دار الكتاب اللبنانى ، ١٩٩١ ، ص ص ١٦٦ ، ١٦٧ .

\*\* سورة المائدة الآية (١١٩)

\*\*\* سورة الفتح الآية (١٨)

\*\*\*\* سورة الفجر من الآية (٢٧ - ٣٠)

\* مفهوم الرضا الوظيفي فى الاصطلاح وكما تناولته كتابات بعض الباحثين :

\* تعرف (راوية محمود حسين دسوقى) الوظيفة بأنها "مجموعة من الواجبات أو العمليات التى يكلف بها فرد واحد" أما العمل : "هو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات" أما المهنة : "هى مجموعة من الأعمال المتشابهة" .<sup>(١)</sup>

\* ويرى (هكس وبلاكنجتون) أن المهنة "أعمال تجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة ، يحاولون لتحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية .  
\* بينما يرى (روشمير) بأن المهن أعمال خدمية تطبق مجموعة من المعارف على مشكلات يقدرها المجتمع بينما يرى "تاونى" أن المهنة "عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة"<sup>(٢)</sup> ويعرفها "مصطفى خليل الشرقاوى" بأنها "مجموعة من الأعمال المتشابهة إلى حد ما فى الواجبات" .<sup>(٣)</sup>

وفى ضوء تعريف الوظيفة والمهنة والعمل فإن بعض الدراسات استخدمت هذه المصطلحات لتعطى معنى واحداً ، وعلى ذلك تعددت التعريفات والمفاهيم التى تناولت مفهوم الرضا الوظيفي أو المهني أو الرضا عن العمل ومن التعريفات ما يلي :-

\* يعرف (كمال دسوقى) الرضا بأنه : "حال الحس الشعوري البسيط الذى يصحب بلوغ أى هدف وهو حال مسرة وهناءة تالية للوصول إلى هدف" .<sup>(٤)</sup>  
\* ويعرف (فريدريك معتوق) الرضا الاجتماعى بأنه : "الطمأنينة الناتجة عن النجاح الاجتماعى" .<sup>(٥)</sup>

\* ويعرف (أحمد حسين اللقانى ، وعلى الجمل) الرضا المهني للمعلم بأنه "الرضا الذى يستمده المعلم من وظيفته التى يقوم بها أو الجماعة التى يعمل معها أو رؤسائه الذين يقومون بالإشراف عليه ، وهو تابع من إيمانه بوظيفته ، والدور الذى يمكن أن يقوم به .

وغياب هذا الرضا يؤدي إلى إهماله وعدم قيامه بواجباته مما يسبب عدم تحقيق العملية التربوية لأهدافها ، ويؤدي إلى ضعف المجتمع وتأخره"<sup>(٦)</sup>

(١) راوية محمود حسين دسوقى ، "علم النفس الصناعى" ، القاهرة : مكتبة النهضة ، ٢٠٠١ ، ص ٦٧ .

(٢) جبرائيل بشارة ، "تكوين المعلم العربى والثورة العلمية التكنولوجية" ، مرجع سابق ، ص ٣٤ .

(٣) مصطفى خليل الشرقاوى ، "علم الصحة النفسية" ، بيروت : دار النهضة العربية ، د.ت ، ص ٣٢ .

(٤) كمال دسوقى ، "نخيرة علم النفس" ، المجلد الثانى ، القاهرة : الدار الدولية للنشر والتوزيع ، ١٩٨٨ ، ص ١٣٠٤ .

(٥) Frederic Maatouk , Dictionary of sociology , Beirut : Lebanon , 1993 , P312 .

(٦) أحمد حسين اللقانى ، على الجمل ، "معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس" ،

مرجع سابق ، ص ١٤٣ .

\* ويعرف (مصطفى خليل الشرقاوى) الرضا النفسى بأنه : "حالة نسبية من الهدوء والاسترخاء الذهنى والنفسى مصحوبة بشعور سار نتيجة إشباع (أو توقع إشباع) أو تحقيق (أو توقع تحقيق) هدفاً ما تحقيقاً كلياً فى موقف تفاعلى " .<sup>(١)</sup>

\* ويعرف (أحمد الششتاوى البسيونى) الرضا عن العمل – إجرائياً – بأنه: "تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه ، أى تقبل نوع العمل ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ، ومكانته الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الإنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرءوسين ، هذا فضلاً عن ساعات العمل والأجر ، وتمشى العمل مع ميوله وقدراته – أو يقصد به "تقبل العامل لعمله من ناحية أو نواحي خاصة منه".<sup>(٢)</sup>

\* ويعرفه (على حمدان على) بأنه مدى تقبل الفرد لعمله ، وما يحيط به من عوامل خارجيه "بيئة العمل" وداخلية "العمل نفسه" ، والذي يتأثر بعوامل عديدة وهى تقبله لظروفه المادية ، وتقبله لطبيعة العمل ، وتقبله لمجموعة الزملاء فى العمل ، وتقبله لنمط الإشراف ، وفرص الترقية المتاحة وغيرها من العوامل المكونة لبيئة العمل".<sup>(٣)</sup>

\* ويعرف (عبد الحميد مساعده) الرضا عن الوظيفة "هو مجموعة المشاعر الإيجابية أو السلبية التى يبديها العامل نحو عمله".<sup>(٤)</sup>

\* وتعرفه (دلال عبد الواحد الهدود) أنه الاتجاه الإيجابى نحو الفرد لدى عمله الذى يترجم إدراكه لما تقدمه الوظيفة من تقدير لذاته ، وإشباع لحاجاته تخضع لعوامل عدة : اقتصادية واجتماعية ونفسية ومهنية بما يحقق ذاته ويرفع من كفاءته فى العمل".<sup>(٥)</sup>

\* وعرفه (دن وستيفنز) (Dunn & Stephens 1972) "بأنه شعور الفرد تجاه عمله".<sup>(٦)</sup>

\* وتعرفه (أسماء السرسى) بأنه "حالة داخلية فى الفرد تظهر فى سلوكه واستجابته وتشير إلى تقبله لمهنته وتكيفه للمشكلات التى تواجهه والتى تؤثر على سعادته".<sup>(٧)</sup>

(١) مصطفى خليل الشرقاوى ، "علم الصحة النفسية" ، مرجع سابق ، ص ٣١ .

(٢) أحمد الششتاوى البسيونى ، "العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا عن العمل لدى العمال الصناعيين" بحث حصل به الباحث على درجة الماجستير من قسم علم النفس ، كلية الآداب – جامعة الزقازيق ، ١٩٩٢ ، مجلة علم النفس ، ع(٢٤) (أكتوبر – نوفمبر – ديسمبر ١٩٩٢ ، ص ص ١٣٣ – ١٣٥ .

(٣) على حمدان على محمد ، "دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفى لمعلم التربية الفكرية ، ومعلم الصم والبكم" ، مرجع سابق ، ص ١٧ .

(٤) عبد الحميد مساعده ، "الرضا الوظيفى لدى الموظفين الإداريين فى جامعة اليرموك" ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، ع(١٦) ، السنة الثانية . يوليو ١٩٩٩ ، ص ص ١٣٣ – ١٥٦ .

(٥) دلال عبد الواحد الهدود ، "العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام فى دولة الكويت" ، مرجع سابق ، ص ٢٨٩ .

(6) Dunn , J.D. & Stephens , Evis c, Management of personnel Manpower Management and organization Behavior, New York : Megraw Hill , 1972 .

(٧) أسماء محمد السرسى ، "الرضا المهنى لمعلمة رياض الأطفال فى ضوء بعض المتغيرات" ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى السنوى "معا من أجل مستقبل أفضل لأطفالنا فى الفترة من ٢٥ – ٢٧ مارس" ، مركز دراسات الطفولة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠ ، ص ٤ .

\* ويعرفه كل من (كون ، وماكدونالد) (Keon , Mcdonald 1982) بأنه : "الحالة التي يتكامل فيها مع وظيفته وعمله ، فيصبح الفرد بذلك إنساناً تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها" .<sup>(١)</sup>

\* ويعرفه (حامد أحمد رمضان بدر) بأنه : "عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة ، حيث إن درجة الرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها" .<sup>(٢)</sup>

\* ويعرفه (أحمد عبد الحميد الشافعي) بأنه "هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ، ويبلغ هذا الرضا أقصاه عندما يتطابق إدراك الفرد بما هو كائن مع ما ينبغي أن يكون في مجال وظيفته ودرجة ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل وهذه الدرجة ما هي إلا محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل المرتبطة بطبيعة الوظيفة ومحيط العمل وبيئته" .<sup>(٣)</sup>

\* ويعرف (فروم وآخرون) (Vroom etal 1984) الرضا عن العمل بأنه "توجهات ايجابية مؤثرة للأفراد نحو أدوار العمل التي يقومون بها في وقت واحد" .<sup>(٤)</sup>

\* بينما يعرف (لوك) (Locke 1976) الرضا عن العمل بأنه "حالة شعورية ايجابية سارة ناتجة عن امتداح عمل أو خبرة فرد ما في العمل" .<sup>(٥)</sup>

ويعرف (حسن إبراهيم مكي) الرضا الوظيفي بأنه "يتمثل في مدى الإشباع المتحقق للقائمين بالاتصال جراء تفاعلهم المهني مع بيئة عملهم وممارسات هذا العمل وما يعود عليهم من مردود جراء هذا العمل" .<sup>(٦)</sup>

ويعرف (راشد السهل ، وحسن الموسوي) الرضا الوظيفي بأنه: "حالة نفسية يشعر فيها الموظف بالسعادة وتقبل الحياة نتيجة استمتاعه في أداء وظيفته مما يترتب عليه تحقيق حاجاته وأهدافه في الحياة بصورة أكثر ايجابية" .<sup>(٧)</sup>

(1) Keon , T.L and Mcdonald , B. , Job satisfaction and life satisfaction , An empinal evaluation of their interlation ship , Human Relations , 1982 , p.180 .

(٢) حامد أحمد رمضان بدر ، "قراءات في السلوك التنظيمي مع رؤية اسلامية لبعض القراءات" ، ط (١) ، القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٩٤ ، ص ٢٤٢ .

(٣) أحمد عبد الحميد الشافعي ، "الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" ، مرجع سابق ، ص ٦ .

(4) Vrom,V." Work and motivation , New York ;wi ley . U.S.A. 1964 , p. 99 .

(5) Locke . E.A , "The nature and cause of Job satisfaction , In Marvin Ddunnette" , Handbook of Industrial and organizational psychology , Chicago : Rand Mc Nally , U.S.A , 1976 , p. 1300 .

(٦) حسن إبراهيم مكي ، "الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام الكويتية" ، مرجع سابق ، ص ٦٨ .

(٧) راشد السهل ، حسن الموسوي ، "الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في مدارس الثانوية للمقرارات في دولة الكويت" ، مرجع سابق ، ص ١١٦ .

\* ويعرفه كل من (إبراهيم العويلي ، سعديه يوسف الشرقاوى) بأنه "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في إشباعها من وظيفته على مستوى الطموح ، وكذلك الرضا عن الحياة والإنتاجية أى أن هذا المفهوم يتمثل في الرضا الكلى الذى يستمده الفرد من وظيفته وجماعة العمل ورؤسائه ، ومكان العمل والبيئة التي يعمل فيها والنمط التكويني لإعداده " .<sup>(١)</sup>

\* ويرى (محمد أحمد عبد الخالق) أن الرضا المهني هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلى الذى يستمده العامل من مهنته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنشأة والبيئة التي يعمل فيها ، وبالنمط التكويني للشخصية " .<sup>(٢)</sup>

\* ويعرف (عويد سلطان المشعان) الرضا المهني بأنه : "درجة إشباع حاجات الفرد ، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة ، منها عوامل خارجية (كبيئة العمل) ، وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذى يقوم به الفرد ، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راجباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما جعل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه" .<sup>(٣)</sup>

\*\* وبتحليل التعريفات السابقة لمفهوم الرضا الوظيفي تبين للباحث أن هذه التعريفات اختلفت فى تحديد مفهوم الرضا الوظيفي تحديداً دقيقاً ، إلا أن الباحثين ركزوا على العوامل أو العناصر التي تسبب الرضا أو عدم الرضا ويمكن توضيح ذلك فيما يلى :

- أكد بعض الباحثين على أن الشعور بالرضا يأتي من عوامل متعددة منها ما يتصل بالعمل ذاته ، وبعضها يتصل بالبيئة أو بالفرد ذاته أو المنظمة أو كل ما يحيط بالفرد ، ويؤثر فى رضاه أو عدم رضاه أو مصدرراً لإشباع حاجاته وتحقيق ذاته .
- بينما أكد البعض الآخر من الباحثين أن الشعور بالرضا يأتي نتيجة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً .
- أكد البعض على أن الرضا مرتبط بالحصول على الهدف فإذا ما تحقق الهدف حصل الإشباع ، وتحقق الرضا ، وإذا لم يتحقق الهدف لم يتحقق الإشباع ومن ثم عدم الرضا . أى أن الرضا مرتبط بإشباع الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من وظيفته .

(١) إبراهيم السيد العويلي ، سعديه يوسف الشرقاوى ، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية دراسة ميدانية" مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ع(٥١) - يناير ٢٠٠٣ ، ص ١٢ .

(٢) محمد أحمد عبد الخالق ، "الأبعاد الأساسية للشخصية" ، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٣ ، ص ٨٢ .

(٣) عويد سلطان المشعان ، "دراسات فى الفروق بين الجنسين فى الرضا المهني" ، ط(١) ، الكويت : دار القلم ، ١٩٩٣ ، ص ٤٣ .

- أكد بعض الباحثين على أن الرضا عملية نفسية تشمل جميع مجالات الحياة : (الرضا عن الأسرة ، الرضا عن الحياة ، الرضا عن العمل ، والمجتمع ، والرضا عن الخالق) .

- الرضا الوظيفي مرتبط بالمشكلات التي تواجه الفرد في مجال عمله وتؤثر على سعادته .  
\* وفي إطار ذلك يمكن للباحث تعريف الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية - أخصائي الإعلام المدرسي- على أنه :

الرضا الذي يستمده القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية "أخصائي الصحافة المدرسية - أخصائي المسرح المدرسي" من وظيفته أو مهنته ، وما تحظى به هذه من مكانة اجتماعية ، وما يعود عليه منها ، وما يتصل بأدائه الوظيفي أو علاقاته الإنسانية بالإدارة المدرسية وزملائه المعلمين بالمدرسة ، والطلاب وأولياء أمورهم ، أو الذين يقومون بالإشراف عليه أو فيما يتعلق بمستقبل مهنته ، هذا الرضا نابع من إيمانه بوظيفته والدور الذي يمكن أن يقوم به .

\* أهمية دراسة الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية:

يحدد الباحث أهمية الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية في النقاط الآتية :

١- إن دراسة الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية مؤشر هام يمكن من خلاله التعرف على مصدر سعادته وغبطته أو شقائه أو حزنه وما

يتعرض له من ضغوط نفسيه تسبب الإهالك النفسي (والاحترق النفسى).

٢- يعد الرضا الوظيفي عاملاً هاماً من عوامل أمانة واستقراره وشعوره بالثقة وبقدرته وكفايته .

٣- كما يعد مؤشراً يمكن من خلاله التعرف على مدى نجاح الفرد في علاقاته الاجتماعية بالآخرين : (مع أسرته - مع المناخ المدرسي وما يتصل به من رؤساء وزملاء وطلاب ومشرفين وأولياء أمور - أو مع المجتمع بصفة عامة).

٤- كذلك يعتبر معياراً للحكم على انتاجيته في مجال العملية التربوية وكفاءتها .

٥- كما أنه وسيلة هامة للمجتمع يمكن من خلالها تقييم أفراده .

- تفيد دراسة الرضا الوظيفي في معرفة أثر العوامل الشخصية والمهنية على أخصائي الإعلام المدرسي ومن ثم تجنب العوامل التي تخلق عدم الرضا وترك العمل والغياب ، حيث كشفت دراسة (عبد الغنى أحمد عكاشه ١٩٨٩) أن هناك ارتباطاً بين رضا الأخصائي الاجتماعي عن العمل واتجاهات المديرين والمعلمين والطلاب نحو عملهم داخل المدرسة .

### \* نظريات الرضا الوظيفي (المهني) :

"تعددت النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا المهني ، وإن كان معظمها يدور حول ذلك الشيء الذي يطلق الطاقات الكامنة في الإنسان أو بمعنى آخر كل ما يحرك الإنسان بدفعه نحو سلوك بعينه ، على ذلك فإن النظريات التالية للرضا المهني كمظهر من مظاهر إشباع الدوافع تفترض أن العامل المحرك لدافعية الأفراد لأداء العمل هو درجة رضاهم عن هذا العمل أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من مهنته بقدر ما يزيد حماس الفرد لبذل جهد مكثف في ادائه للعمل، وهو نتاج لشعور الفرد بالسعادة والرضا عن العمل"<sup>(١)</sup> ورغم تعدد النظريات ، واختلافها إلا أن الباحث سوف يعرض بعضاً من هذه النظريات التي تناولت موضوع الرضا المهني على النحو الآتي :

#### ١- نظرية الحاجات :

"يعتبر شيفر (Schaffer 1953) أول من تبنى نظرية الحاجات (تحقيق الذات) ، وعلاقتها بالرضا المهني ، وقال : إنه في أي موقف فإن الرضا المهني وظيفية توفر للعمل النتائج ذات القيمة بالنسبة له ، وأن هناك مجموعة من الحاجات النفسية التي تعمل على جعل الناس راضين أو غير راضين عن أعمالهم ، وكذلك هناك عوامل أو متغيرات داخل الفرد تجعله راضياً أو غير راض عن عمله ، فعندما لا تشبع بعض الحاجات فرداً معيناً ، يحدث له التوتر بالنسبة للحاجات غير المشبعة . ويضيف شيفر أن الرضا المهني يمكن التنبؤ به من المعلومات المرتبطة بإشباع أول وأهم حاجتين للفرد ، وإذا كانت أهم حاجتين للفرد قد أشبعتا ، فإن ذلك من شأنه أن يرضى العامل عن عمله وقد تم استخدام هذه النظرية بصورة أوسع في مجالات أخرى للتعرف على الرضا وعدم الرضا ، العالم (ماسلو - ١٩٥٤) في نظريته للحاجات ، والتي تؤكد تسلسل الحاجات عند الفرد ، وقسمها إلى خمس حاجات أساسية هي" :<sup>(٢)</sup>

- أ- الحاجات الفسيولوجية : وهي الحاجات الأساسية للأفراد مثل (الطعام ، الشراب ، المأوى ، تجنب الألام) وتعمل هذه الحاجات في جو العمل في شكل اهتمام العامل بالأجر وظروف العمل الأساسية كالتهووية والتدفئة والنظافة .
- ب- الحاجة إلى الأمن والأمان : عند إشباع الحاجات الفسيولوجية عند الإنسان يبدأ اهتمام الإنسان بالحاجة إلى الأمن وهذه تنعكس في التحرر من أي تهديد في العمل كالفصل مثلاً أو حاجته للأمان ضد أخطار المهنة ، كما تعمل هذه الحاجات في زيادة الأجور والاستقرار الوظيفي .

(١) أحمد صقر عاشور ، "السلوك الإنساني في المنظمات" ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ ، ص ٨١ .

(٢) عويد سلطان المشعان ، "دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي" ، مرجع سابق ، ص ٥٧ .

ج- الحاجات الاجتماعية والانتمائية: وتتمثل هذه الحاجة في الحاجة للحب والصدقة والزمالة ، والتفاعل مع الآخرين .  
 د- الحاجة إلى الاحترام والتقدير (اعتبار الذات) : وهى احترام الآخرين ، والتمتع بمكانة مرموقة بين أفراد الجماعة وتتمثل هذه الحاجة في العمل في اعتراف المحيطين به بأهمية عمله ومهاراته وخبراته .  
 هـ- الحاجة إلى تحقيق الذات : وهى تمثل أعلى مستوى فى ترتيب الحاجات ، وهذه الحاجة لا توجد إلا عند قلة من الناس ، الذين يتميزون بالبحث عن الأعمال التى تطلق لديهم روح التحدى وتسمح لهم بإظهار أفكارهم الخلاقة".<sup>(١)</sup>

"وتفترض هذه النظرية أن الفرد لا ينتقل إلى حاجات المستوى الأعلى إلا إذا حقق درجة من الإشباع للمستوى الأدنى منه ، وعندما يتم اشباع هذه الحاجات فإن هذا الإشباع يكون دافعاً لتحقيق ما يعلوها من حاجات . ويوضح ماسلو أن هرمية هذه الحاجات ليست مسألة متجمدة ، وقد يتغير ترتيب هذه الحاجات وفقاً لتغير الناس".<sup>(٢)</sup>

"ويرى ماسلو أن زيادة الرضا يقود إلى ، زيادة قوة الحاجة . ولكن تعرضت هذه النظرية إلى النقد ، فهناك بعض الباحثين والعلماء اختلف مع ماسلو من حيث تسلسل الحاجات مثل "ماينز" - "ولوك" ١٩٨٣ حيث لا يوجد تعارض بين الحاجات والقيم ، ولكن للفرد اختيارات وأولويات فى تسلسل حاجاته ، وأن القيم المكتسبة للفرد غالباً ما توضع فى الأولويات لإشباع الحاجات ولا يوجد تسلسل هرمى جامد للحاجات واعتبره فشلاً فى تبني متغيرات الشخصية التى تؤثر على الأفراد".<sup>(٣)</sup> وذلك فضلاً عن اختلاف البيانات والأفراد والمجتمعات وحاجاتهم ، "فماسلو" قصر دراسته على المجتمع الأمريكى فقط .. فالأفراد لا يتبعون ترتيباً واحداً فى إشباع الحاجات .. وفقاً لهرم ماسلو للحاجات .

## ٢- نظرية العاملين لهيرزبيرج :

ظهرت هذه النظرية على يد العالم فردريك هيرزبيرج عام ١٩٥٩ وتسمى هذه النظرية بنظرية الدوافع أو نظرية العاملين كنتيجة لدراسته على المحاسبين والمهندسين .

(١) على حمدان على محمد ، "دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفى لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم" ، مرجع سابق ، ص ٢٤ ، ٢٥ .  
 (٢) إبراهيم السيد العويلى ، سعدية يوسف الشرقاوى ، "الرضا الوظيفى لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية دراسة ميدانية" ، مرجع سابق ، ص ١٣ .  
 (٣) عويد سلطان المشعان ، "دراسات فى الفروق بين الجنسين فى الرضا الوظيفى" ، مرجع سابق ، ص ٥٨ .

ويرى هيرزبيرج "أن الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي ليس أحادي البعد كما كان يعتقد ولكنه نتيجة لعوامل مختلفة ، وهذا المفهوم تناقض مع المعتقدات التقليدية القائلة بأن الرضا الوظيفي هو المقابل لعدم الرضا الوظيفي .

لقد اقترح فردريك هيرزبيرج أنه من خلال السياق الوظيفي يوجد نوعان من العوامل ، العوامل المشبعة (العوامل الدافعة) ، والعوامل غير المشبعة (العوامل المثبطة) أو العوامل الوقائية ، فالعوامل المشبعة تظهر في محتوى العمل وهي فطرية في العمل ذاته ، وتتكون من : الإنجاز ، الإدراك ، والعمل نفسه ، والتقدم أما العوامل غير المشبعة ، أو الوقائية – هي عوامل خارجية ومحيطية بالوظيفة أو السياق الذي يؤدي فيه العمل ، وتتكون هذه العوامل غير المشبعة من : سياسة الشركة وإدارتها ، والإشراف ، والعلاقات الشخصية ، المرتبات ، ظروف العمل . ويرى أن العوامل الدافعة هي التي تشبع حاجات تحقيق الذات للفرد ، بينما العوامل المثبطة هي التي تتداخل مع الحاجات الفسيولوجية ، وتعمل على تقليل الألم . ويعتقد هيرزبيرج أن زيادة العوامل الدافعة تربط الإنتاجية بشكل إيجابي بالفعالية الزائدة للعامل ، وعندما تكون العوامل المثبطة أقل مما هو موجود من وجهة نظر الموظف ففي هذه الحالة يحدث عدم الرضا الوظيفي الذي يؤدي إلى إنتاجية ناقصة . وقد أكد هيرزبيرج على أن العوامل المشبعة تستطيع أن تحرك الناس بينما العوامل المثبطة هي عوامل احتياجات منخفضة لا ترفع من شأن الأداء بمعنى أن القضاء على الحاجات المثبطة التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لا تؤدي بالضرورة إلى رضا وظيفي في الواقع " (١) .

ولقد سيطرت هذه النظرية على اهتمام الكثير من الباحثين بين مؤيد ومعارض – حتى وقتنا الحالي – فبعض الدراسات أيدت هذه النظرية وأثبتت صحتها ، والبعض الآخر أثبت عدم صحتها . ومن الدراسات التي أيدت هذه النظرية على سبيل المثال دراسة : ( Smith 1969 ) ، ( Burr 1981 ) ، ( Cohen 1982 ) ، ( Charoenkol 1995 ) ، ومن الدراسات غير المؤيدة لهذه النظرية دراسة : ( Ewen etal 1966 ) ، ( Burke 1966 ) ، ( Graen & Hulin 1968 ) " (٢) .

- ولكن هذه النظرية قد تعرضت للنقد من قبل الباحثين حيث يذكر (إفانز 1970 Evans) أن هذه النظرية لا تقدر بشكل كاف أهمية أجور العمالة والعلاقات الشخصية في الرضا الوظيفي .

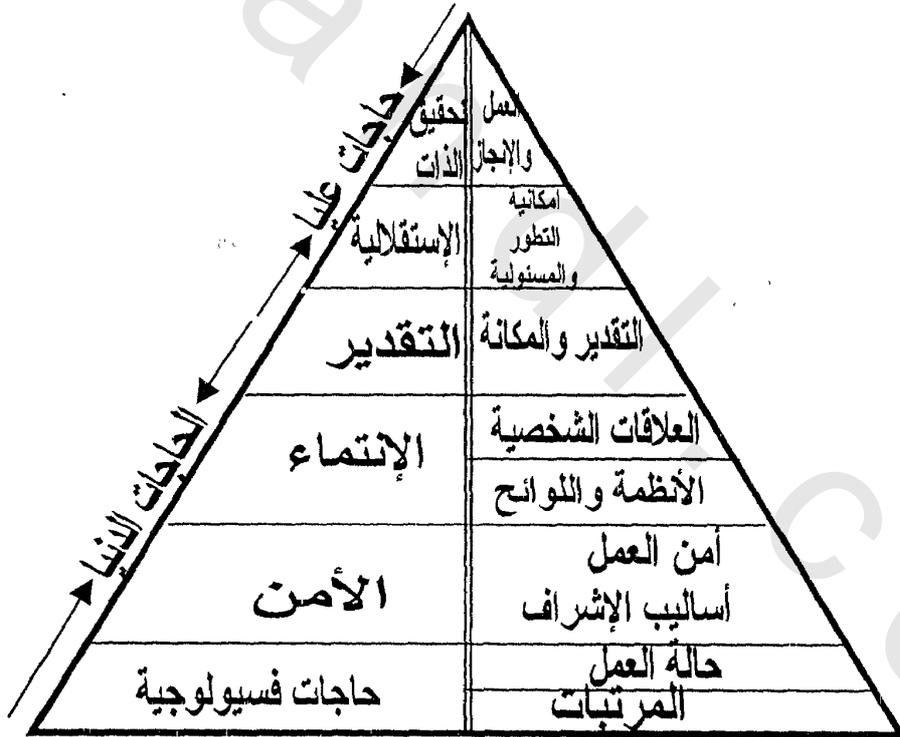
(١) إبراهيم السيد العويلي ، سعدية يوسف الشراوى ، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية" ، مرجع سابق ، ص ١٤ ، ١٥ .  
(٢) عزت عبد الحميد محمد حسن ، "المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم عن العمل" مرجع سابق ، ص ٥٦ ، ٥٨ .

- ويرى (أوينز 1987) أن هذه النظرية جعلت بعديها الإثنين منفصلين ، واقتربت أن هناك اتجاهًا ارتباطيًا إيجابيًا بين الرضا الوظيفي والفعالية في الوظيفة ولكنها لم تثبت هذا" (١) .

- ويرى الباحث أن هذه النظرية اعتمدت على وجهة نظر المهندسين والمحاسبين في نتائجها حول عوامل الرضا وعدم الرضا الوظيفي ومن ثم يصعب تعميم هذه النتائج على جميع الفئات الأخرى من العاملين ، كالمعلمين في المجال التربوي .

- اختلاف بيئة العمل واختلاف الفروق والسمات الشخصية للأفراد أنفسهم .

ومن الملاحظ أنه توجد علاقة قوية بين نظرية العاملين لهيرزبيرج ، ونظرية الحاجات لماسلو . فالأجواء الصحية التي يرى هيرزبيرج أنها لا تثير الدوافع توازي الحاجات الفسيولوجية وحاجة الأمن والحاجات الاجتماعية عند ماسلو أما الدوافع تتصل اتصالاً قوياً بحاجات الأنا وحاجات تحقيق الذات . ويمكن إيضاح ذلك في الشكل [٢] الذي أوضحه (wens 1981) \*



شكل [٢] مدرج هيرزبيرج للدافعية / مدرج ماسلو للحاجات

(١) إبراهيم السيد العويلى ، سعدية يوسف الشرقاوى ، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية" ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

\* محمد عبد الله آل ناجي ، عبد الرحمن إبراهيم المحبوب ، "متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى معلمى ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية" ، مرجع سابق ، ص ٢٧١ .

### ٣- نظرية الإنجاز لمكيلاند :-

اقترح مكيلاند (McClelland 1967) نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز ، حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة لاشباع ثلاث حاجات هي :  
أ- الحاجة إلى القوة : وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة ، ويندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة .

ب- الحاجة للإنجاز : حيث يرى أن الأفراد ذوو الحاجة الشديدة للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق ، ويتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية في البحث عن الحلول للمشكلات ، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف مع الرغبة في التداول والحصول على نتائج ما يقومون به من أعمال .

ج- الحاجة إلى الاندماج / الانتماء / الألفة : والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة ، ويندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل .

### ٤- نظرية المساواة :

قدمت هذه النظرية من خلال آدمز (Admas 1963-1965) وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل ، وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل بمعنى إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) ، فإذا تحقق هذا التوازن فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين ، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه ، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا .

### ٥- نظرية التوقع :-

من أنصار هذه النظرية فيكتور فروم (Victor Vrom 1964) وتقوم على الافتراض الآتي : يختار الإنسان طريقاً ما للعمل ، لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة منه ومفتاح المتغيرات في نموذج فروم هو :

أ- التكافؤ: ويقاس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي ، أو يعنى قوة رغبة شخص ما فى حدوث نتيجة معينة .

ب- العائد (النتائج) : وهو نتائج أعمال معينة ، ويكون العائد إيجابياً أو سلبياً فى التكافؤ .. فإذا كان العائد المعطى إيجابياً ، فهذا يعنى أن الفرد يرغب فى إنجاز عمله ، أما إذا كان العائد سلبياً ، فسيعطى تكافؤاً سلبياً ، وهذا يعنى أن أحد الأفراد لا يرغب فى الحصول عليه" (١) .

ووفقاً لنظرية التوقع نجد أن فروم يؤكد على أن الفرد يختار العمل فى إطار عملية المفاضلة بين البدائل وعلى أساس قيمة المنفعة أو العوائد المتوقعة من هذا العمل ، ورغبة الشخص وسلوكه تجاه هذا العمل فإذا تساوى الواقع مع المتوقع كان الرضا المهني ، وإذا لم يتساوى الواقع مع المتوقع كان عدم الرضا المهني . "ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذى بذله فى سبيل تحقيق هذا الهدف ، بمعنى أن الفرد يتحقق لديه احساس إيجابى بالثقة والشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من أداء ، ومن ثم فقد أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات ويرى كامبيل (Campell 1970) أنه يوجد نمطان للتوقع :

- أ- التوقع للأداء الناجح يتساوى مع الجهد المبذول .
  - ب- التوقع للأداء الناجح سيؤدى إلى العائد (النتائج) .
- وهناك أربع مسلمات عن أسباب السلوك فى المنظمة تمدنا بأساس النظرية هى :
- أ- التناسب القوى بين الفرد والبيئة يحدد السلوك .
  - ب- من المفترض أن يتخذ الأفراد قراراتهم عن سلوكهم الشخصى فى المنظمة .
  - ج- باختلاف الأفراد تختلف الأنماط والحاجات والأهداف .
  - د- يصنع الأفراد القرارات من بدائل مبنية على إدراكهم للدرجة التى تعطى للسلوك الذى يقود إلى العائد المرغوب فيه .

## ٦- نظرية تدعيم السلوك :

طور هذه النظرية عالم النفس (سكينر) ، وهذه النظرية تأتى من منطلق أن السلوك الإنسانى ما هو إلا نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة ، وهذا يعنى أن السلوك ما هو إلا نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان سواء البيئة العامة أو البيئة الخاصة كالعمل الوظيفى والبيئة الإدارية .

(١) عويد سلطان المشعان ، "دراسات فى الفروق بين الجنسين فى الرضا الوظيفى" ، مرجع سابق ، ص ٦١ ، ٦٢ .

والسلوك في رأى نظرية التدعيم ، يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات ، وتعتمد نتائج هذا السلوك على نوع المثيرات أو الحوافز (المكافآت) ، فإذا كانت إيجابية فسينتج تأكيد سلوكى وبالتالي يؤدي إلى تكرار السلوك . أما إذا كانت الحوافز (المكافآت) غير إيجابية أو أن الموظف لم يحصل عليها فسينتج عن ذلك تثبيط وعدم تشجيع أو عدم تكرار هذا السلوك . ولا شك أن الأفراد دائماً يفضلون تكرار السلوك الذى يقود إلى الإشباع والرضا والابتعاد عن السلوك الذى لا يحقق لهم الإشباع والرضا .

٧- نظرية التعارض :

يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو يطمح إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن فعلاً وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن ، قلت درجة الرضا ، وبمعنى آخر فإن الرضا المهني يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد في الواقع من إشباعات أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات وتصورات الفرد بالحصول عليه من العمل ، ويؤكد (كاتزل) (Katzil1964) بأن هناك فرقاً بين مقدار المكافآت الحقيقية ومقدار الرغبات المتوقعة من النتائج (العوائد) ، ويقترح في نموذجه :

أ- أنه كلما زادت الرغبات المتوقعة قل الرضا .

ب- أن الحصول على ما هو أكبر من المرغوب يقل الرضا .

أما (لوك) (Locke1969) فإنه يفرق بين التعارض الحقيقي والتعارض المدرك من قبل الفرد ، ويلخصه في أن عدم الرضا المهني يتولد ويزداد كلما كان ما يريده الفرد من عمله أكثر مما يدركه أو يطمح إليه من النتائج أو العائد من عمله . وتختلف نظرية فروم (التوقع) عن نظرية التعارض في أن الفرد في نظرية التوقع ينظر إلى ذاته وما يتوقعه منها بدلاً من أن ينظر إلى الظروف المحيطة ومدى ملاءمتها له .

#### ٨- نظرية الدرفير :

لخصها لاندى وترمبو (Landy&Trumbo 1980) في كتابة سلوك العمل ، وهي النظرية المعروفة بالرموز E.R.G - نسبة إلى الأحرف الأبجدية من إسم كل حاجة باللغة الإنجليزية - والتي يعتقد فيها أن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية هي :

أ- حاجات الكينونة :

وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل : الطعام والماء - وهي الحاجة إلى الإبقاء على الوجود الإنساني .

#### ب- حاجات العلاقات :

وهي التي تؤكد على أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية والمحافظه عليها - وهي حاجات الاتصال الاجتماعى .

### ج- حاجات النمو:

وهي التي تتفق على المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات .  
ويتفق الدرفير مع ماسلو في هذه النظرية بأن إشباع الحاجة للنمو يجعلها أكثر أهمية عند الناس كذلك السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس" (١) .

وتقوم نظرية الدرفير على فروض ثلاثة هي :

أ- كلما انخفض مستوى إشباع الحاجة زادت الرغبة في إشباعها .  
ب- كلما تم إشباع الحاجات الدنيا زادت الرغبة في إشباع مستوى أعلى من الحاجات فمثلاً إذا تم إشباع الحاجة إلى الأجر زادت الرغبة في الحاجة إلى الاتصال الاجتماعي .

ج- كلما قل إشباع الحاجات العليا فإن الرغبة في إشباع الحاجات الدنيا تظل قائمة .  
ويتمثل الفرق الأساسي بين هذه النظرية ونظرية ماسلو في أن الأخيرة تركز على مدخل إشباع أى أن الفرد بعد أن يشبع حاجته من مستوى معين ينتقل إلى حاجة أعلى في الترتيب ، ولكن نظرية الدرفير لا تقوم على مدخل "إشباع - تقدم" فحسب ، بل تتضمن أيضاً مدخل "إحباط - انحذار" .  
أى أن الفرد لا يشبع حاجاته عند مستوى معين يشعر بالإحباط وعدم الرضا ثم يعطى أهمية أكبر ورغبة في الحاجة المثالية الأدنى ، وهكذا فإن نظرية الدرفير تسير إلى مكانة وجود أكثر من حاجة أو أكثر من مستوى الحاجة في وقت واحد على عكس نظرية "ماسلو" (٢) .

### ٩- نموذج هكمان لخصائص العمل :

وهذا النموذج يتضمن خمسة أبعاد هي :

- أ- التنوع في المهارة .  
ب- هوية العمل .  
ج- الدلالة .  
د- الاستقلال .  
هـ- التغذية الرجعية .

ومن الممكن إثراء العمل من خلال تواجد الأبعاد الخمسة بنسب مرتفعة بحيث يكون العمل ذا دلالة ومعنى فيتحسن مستوى الأداء ، ويتواجد عند العاملين الدافع للعمل ، ويتواجد تلك الأبعاد الخمسة ينشأ الرضا العالى والدافعية العالية ، والأداء الحسن ، وتقل مستويات الغياب وترك العمل .

وقد وجد "بل وزملانه" (Bell and etal 1976) ارتباطاً موجبا بين الرضا وأبعاد العمل ، والدوافع للعمل كذلك وجد أولدهام وأولدهام ( Oldham and Oldham 1976) وهكمان وبرس (Hack man and B 1976) أن هناك علاقة قوية بين الرضا

(١) نفس المرجع السابق ، ص ٦٣ ، ٦٤ .

(٢) على حمدان ، "دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفى لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم" ، مرجع سابق ، ص ٢٨ .

والدافعية وأبعاد العمل أكثر من قوة الحاجة . أما ستيرز وستين ( Steers and stain 1976 ) فقد وجدوا أن هناك ارتباطاً قوياً بين أبعاد العمل والأداء ، وعلاقة قوية مع دوافع الإنجاز .

#### ١٠- نظرية Z :-

أسست هذه النظرية من قبل العالم وليم أوشي (Wiliam Ouchi 1981) للاهتمام بالجانب الإنساني للعامل ، حيث لاحظ أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية التطوير دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة . وقد قامت هذه النظرية على ثلاثة أسس هي :

أ- الثقة : فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة بين العاملين بها .

ب- الحذق والمهارة : أى الدقة والتهذيب وحدة الذهن والمهارة فى التعامل .

ج- الألفة والمودة : وهى الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وهذا يشعرهم بالأمن والأمان<sup>(١)</sup> .

#### \* تعقيب على نظريات الرضا الوظيفى :

ناقش الباحث عشرة نظريات للرضا الوظيفى أو المهنى وبتحليل هذه النظريات يتضح الأتى :

- نجد أن الرضا عن العمل فى ضوء نظرية الحاجات "الماسلو" تأتى من إشباع العمل لحاجات الفرد الأساسية والثانوية ، وأنه كلما استطاع العمل أن يشبع أكبر قدر من هذه الحاجات كان الفرد أكثر رضاً عن العمل وبتطبيق هذه النظرية على الواقع العملى نجد أن العمل فى أى مؤسسة أو منظمة قد يشبع بعض الحاجات للفرد ، ويفشل فى إشباع بعض الحاجات الأخرى ، ومن ثم فإن رضا الفرد عن العمل لا يكون كلياً أو رضاً كاملاً وإنما هو رضا نسبى يرتبط بإشباع بعض حاجات الفرد .

- أما عن نظرية العاملين لهرزبيرج فهذه النظرية أوضحت أن هناك عاملين يتحكمان فى درجة الرضا وعدم الرضا الوظيفى وقد أولت الاهتمام إلى العوامل الدافعة المتمثلة فى الإنجاز ، والإدراك والعمل نفسه ، والتقدم .. أما العوامل الوقائية أو العوامل المرتبطة بالسياق الوظيفى والمتمثلة فى سياسة الشركة وإدارتها ، والإشراف ، والعلاقات الشخصية ، والمرتبات لم تحظ بمثل هذا الاهتمام .

وتعتبر هذه النظريات من أكثر النظريات شيوعاً واستخداماً فى الأبحاث لتناولها عوامل للرضا أكثر واقعية فى مجال العمل .

- أما نظرية الإنجاز لمكلياند فقد ركزت فقط على العائد من العمل فى ثلاث حاجات فقط وهى الحاجة إلى القوة وكسب السلطة ، والحاجة للإنجاز وحل

(١) جويد سلطان المشعان ، "دراسات فى العزوب بين الجيبين فى الرضا الوظيفى" ، مرجع سابق ، ص ٦٥ ، ٦٦ .

- المشكلات - والحاجة إلى الاندماج والانتماء والألفة دون التركيز على الحاجات الأخرى أى أن الغرض من العمل وفقاً لهذه النظرية غرض نفعي .
- أما نظرية المساواة فقد ذهبت بأن الرضا وعدم الرضا يتحقق في إطار التوازن بين ما يبذله الفرد من مجهود وما يعود عليه من نتائج من وراء هذا العمل وهذا أيضاً غرض نفعي .
- وعن نظرية التوقع فهذه النظرية نظرت إلى العمل والعامل نظرة اقتصادية ، تعتمد على تبادل المنفعة من وراء هذا العمل وبصرف النظر أن هذا العمل يخدم أبناء المجتمع ويساعد في تقدمه ورفاهيته ، فالعامل لا يهتم كل ذلك إنما كل ما يهتم به هو ما يتوقعه من وراء هذا العمل وفي ضوء هذه المنفعة يتحقق الرضا ، أى أن المصلحة الشخصية أو الذاتية تسيطر على العامل من المصلحة العامة .
- أما نظرية تدعيم السلوك للعالم "سكينر" فقد ركزت على المثيرات الخارجية المرتبطة ببيئة العمل الإدارية أو ما يسمى "بالحوافز" .. وفي إطار ذلك يتحقق الرضا إذا كانت الحوافز إيجابية ، ويحدث عدم الرضا إذا كانت الحوافز غير موجودة أو أنها غير إيجابية .. ولم تركز هذه النظرية على الدوافع الداخلية لدى الفرد تجاه عمله .
- أما نظرية التعارض فحددت درجة الرضا المهني في إطار الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع إلى تحقيقه منها ، وبين ما هو كائن .
- أما نظرية الدر فير فركزت على إشباع ثلاث حاجات هي الحاجات اللازمة للبقاء الإنساني (الأولية) ، حاجات العلاقات ، حاجات النمو وبتحقيق هذه الحاجات يتحقق الرضا . كما أنها أشارت إلى أهمية وجود أكثر من حاجة أو أكثر من مستوى للحاجة ، ويرى بعض العلماء السلوكيين أن نظرية الدر فير من أكثر النظريات الحالية قوة في موضوع الحوافز والرضا عن العمل .
- أما نموذج هكمان فقد أكد على أهمية الأبعاد الخمسة : التنوع في المهارة ، وهوية العمل ، الدلالة ، الإستقلال ، التغذية الرجعية ، لتحسين أداء العاملين وتواجد الدافع لحدوث الرضا عن العمل .
- أما نظرية Z لـ "وليم أوشي" أكدت على أهمية إدارة الأفراد بطريقة جماعية وذلك من خلال ثلاثة عوامل هي : الثقة ، المهارة ، الألفة والمودة ، وهي بذلك أعطت اهتماماً لعوامل الرضا الداخلية والخارجية من أجل تحقيق الرضا .
- ومن الملاحظ على هذه النظريات أنها أجريت على العاملين في مجالات غير المجال التربوي ، وأجريت في بيئات مختلفة وعلى أفراد مختلفين وكل منها استخدم أدوات ومقاييس مختلفة ، وعلى ذلك اختلفت نتائجها ، وما زال هناك اختلافات بين النظريات والعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي .

### \* العوامل المحددة للرضا الوظيفي "المهني" :-

هناك العديد من العوامل والمحددات التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في تحديد درجة الرضا الوظيفي ، وتتداخل هذه العوامل وتتفاعل مع بعضها البعض بصورة من الصعوبة عزل كل منها عن الأخرى .

وقد اختلف الباحثون فيما بينهم في تحديد هذه العوامل وتحديد درجة أهميتها فنجد أن - (مصرى عبد الحميد حنورة ، بدر إبراهيم الشيباني ١٩٩٨) يحددان هذه العوامل فى :  
 ١- موقع العمل . ٢- العوامل المادية . ٣- عناصر الراحة والأمان .  
 ٤- مسئولياته . ٥- العلاقات الإنسانية والوظيفية . ٦- التدريب .  
 ٧- التطور أو النمو المهني . ٨- فرص الترقية . ٩- جاذبية العمل وتسويقه .  
 ١٠- التقويم الموضوعى للأداء . ١١- الواجهة الاجتماعية .  
 ١٢- العائد المادى . ١٣- عوامل الإعاقة ومخاطر ممارسة العمل" (١) .  
 - بينما يرى (حسن إبراهيم مكى - ١٩٩٧) أن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي تتمثل فى :

- ١- المستوى المهني والتنظيمي : فكلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد ، ارتفعت مكانته الإدارية داخل المنظمة ، تزداد احتمالات زيادة رضائه الوظيفي ، ويرجع ذلك إلى أن الأفراد الذين يشغلون مناصب فى الهيكل التنظيمي للمنظمة يمتلكون سلطات ومسئوليات أكبر سواء من خلال السلطة أو التفويض ، ومن ثم تتاح لهم درجة عالية من الحرية فى التصرف ، والعمل والتأثير فى الآخرين داخل المنظمة - فضلاً عن حصولهم على أجور مرتفعة عن أقرانهم فى المستويات الإدارية الأقل ، بالإضافة إلى تزايد فرص الترقية للمناصب الأعلى ، وكل ذلك يتوقع معه ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي .
- ٢- الاتصال الوظيفي : فكلما تحسنت قنوات الاتصال داخل المنظمة (الرسمية وغير الرسمية) ، ارتفع مستوى وعى الفرد بما يدور فى المؤسسة التى يعمل بها زاد مستوى رضائه الوظيفي .
- ٣- تصميم الهيكل التنظيمي : أى كلما اتسع نطاق الوحدة الإدارية ، كلما زاد عدد العاملين فى هذه الوحدة قل مستوى التفاعل بين الأفراد . الأمر الذى يقل معه مستوى الرضا الوظيفي ، وكلما قل عدد أفراد الوحدة زاد مستوى التفاعل بينهم وزاد بالتالى مستوى الرضا الوظيفي المتحقق .
- ٤- سوق العمالة : عندما يقل عدد الوظائف فى قطاع أو صناعة ما أو بلد ما ، ومن ثم تزداد البطالة نجد أن العاملين يميلون إلى التركيز على إشباع حاجاتهم المتعلقة بمحيط الوظيفة فقط ، أى الحاجات المتعلقة بالأجر ، الأمن والأمان ،

(١) مصرى عبد الحميد حنورة ، بدر إبراهيم الشيباني ، "الرضا المهني لدى المرشد النفسى المدرسى . دراسة ميدانية على عينة كويتية" ، مرجع سابق ، ص ٤٦ .

وتقل كثيراً تطلعاتهم إلى إشباع حاجاتهم الأعلى الأخرى ، والعكس صحيح فعندما تقل البطالة ، ويزيد عدد الوظائف المتاحة ، فإن الأفراد يجدون الفرصة للتطلع والتركيز على الحاجات الأعلى ، وخاصة المتعلقة بمحتوى الوظيفة مثل : الإعراف ، الإنجاز ، تعدد المسئوليات ، الرقابة الذاتية ، الاشتراك في صنع القرار ، التقدم والنمو ...

٥- جداول العمل : وهى تعنى وقت توقيت العمل ، فكلما زادت ساعات العمل كلما أدى ذلك إلى الشعور بعدم الرضا الوظيفى وكلما قلت هذه الساعات وزادت فرص الموظف فى الاستمتاع بوقت فراغ أكبر كلما زادت درجة إشباعه من هذه الوظيفة .

٦- التكيف المهني : عندما يلتحق موظف جديد بمنشأة ما فإنه كلما أخضع لفترة من الوقت يعتاد فيها على جو العمل والعلاقات بالزملاء ، ثم أتاحت له الفرصة لإبداء رأيه فى النشاط أو القسم الذى ينتسب إليه أو فيما يسند إليه من أعمال ، زادت فرصة شعوره بالإشباع والرضا الوظيفى .

٧- نظرة الفرد إلى العمل : ويقصد به نظرة الفرد إلى العمل وحاجته إليه ، فإذا كان الفرد ينظر إلى العمل كنوع من قضاء الوقت فإن اهتمامه سيتركز على الجوانب غير المادية من الحوافز فى إشباعه الوظيفى ، أما إذا كان الفرد مدفوعاً للعمل بحكم حاجته الطبيعية إلى الدخل المالى ، فإن هذا الاتجاه سيكون هو الغالب فى شعور الفرد بتحقيق الإشباع أو الرضا من الوظيفة ، ومن ثم يصبح الحافز المالى هو المعيار أو العامل المؤثر فى درجة الإشباع زيادة ونقصاً" (١)

- بينما يرى (أحمد صقر عاشور) أن العوامل أو العناصر المختلفة للرضا تتمثل فى :  
 ١- الأجر . ٢- محتوى العمل والمتغيرات المتصلة به (المسئولية ، أنشطة العمل ، فرص الإنجاز ، التقدم ، تقدير الآخرين ، تنوع مهام العمل ، خبرات النجاح والفشل فى العمل) .  
 ٣- فرص الترقية . ٤- نمط الإشراف . ٥- جماعة العمل .  
 ٦- ساعات العمل . ٧- ظروف العمل المادية مثل (الإضاءة ، الحرارة ، التهوية ، الرطوبة ، الضوضاء ، النظافة ، أعراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل" (٢)

- بينما يرى (أحمد إبراهيم أحمد) أن العوامل المسببة للرضا تتمثل فى نوعين من العوامل هى :

أ- العوامل الدافعة : وهى العوامل المسببة للرضا وتتمثل فى : (الإنجاز فى العمل ، المسئولية ، أنشطة العمل ، فرص النمو ، تقدير وتعرف الآخرين) .  
 ب- العوامل الوقائية : وهى العوامل المسببة لعدم الرضا إذا لم تتوفر بمقادير كافية ، وتمنع الأستياء وهى (الأجر ، نمط الإشراف ، ظروف العمل ، سياسات الإدارة) " (٣)

(١) حسن إبراهيم مكى ، "الرضا الوظيفى لدى القائمين بالاتصال فى وسائل الإعلام الكويتية" ، مرجع سابق ، ص ٦٩ - ٧١ .

(٢) أحمد إبراهيم أحمد ، "الجوانب السلوكية فى الإدارة المدرسية" ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٩٨ ، ص ٢٥٠ - ٢٥٣ .

(٣) نفس المرجع السابق ، ص ٢٥٤ .

- ويرى أن مشاعر السعادة تتحقق إذا ما توافرت العوامل الأولى ، وأن منع الاستياء يتحقق بتوافر العوامل الثانية .
- بينما يحدد (عويد سلطان المشعان) العوامل المرتبطة بالرضا المهني في الآتي :
- ١- العوامل المرتبطة بالإدارة وتتمثل في : (نظام العقوبات والجزاءات ، عدم فرض نظام صارم ، عدم مقاومة نقابات العمال ، اللوائح والقوانين) .
  - ٢- العوامل المرتبطة بالفرد ذاته : (الناحية الصحية ، الناحية النفسية المزاجية ، سمات الشخصية ، الناحية العقلية) .
  - ٣- العوامل المرتبطة بالعمل ذاته : (التحدى الذهني ، استخدام المهارات والقدرات ، التنوع في العمل والمهام، الاختيار المهني ، الناحية العقلية) .
  - ٤- العوامل المرتبطة بزملاء العمل : (المودة والصدقة ، التعاون والمنافسة ، المشاركة) .
  - ٥- العوامل المرتبطة بظروف العمل وتتمثل في : (العوامل الفيزيائية (حرارة ، ضوء ، رطوبة ، استبعاد عامل الشعور بالتعب والنقص ، وضع برامج للترفيه ، إتاحة فرص كافية للراحة) .
  - ٦- العوامل المرتبطة بالمشرفين وتتمثل في (التفاهم المتبادل بين الرئيس ومروسيه ، إشاعة روح الثقة المتبادلة ، المعاملة الحسنة ، إتاحة فرص للنمو المهني لهم) .
  - ٧- العوامل المرتبطة بالمكافآت العادلة في المنظمة وتتمثل في : (سيادة نظام عادل للأجور والترقيات والعلاوات) <sup>(١)</sup> .
- \* ومن الباحثين من يقسم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى أربعة عوامل هي :
- ١- عوامل مرتبطة بالمهنة وتصميمها : وتتحصر هذه العوامل في : اكتساب معرفة جديدة من المكانة الاجتماعية ، الضغوط الاجتماعية ، القدرة على التخطيط والرقابة والتنفيذ ، شعور الفرد بالإنجاز ، تحدى العمل نفسه ، مدى استثمار الفرد لقدراته ، القدرة على اتخاذ القرارات ومدى المشاركة في رسم السياسات ، تحمل عبء العمل الوظيفي . وقد أورد (Friesen 1981) أن الشعور بالإنجاز ، المسؤولية والسلطة ، عبء العمل من العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي .
  - ٢- عوامل مرتبطة بالوظيفة : وهي العوامل التي يحصل عليها الفرد باعتباره يعمل في وظيفة معينة ، ولا ترتبط بطبيعة تصميم هذه الوظيفة وتتحصر هذه العوامل في : الراتب أو الأجر ، النمو المهني ، الحوافز المادية والمعنوية ، تحقيق الذات ، الشعور بالأمن والاستقرار ، العلاقات مع الآخرين ، ديمقراطية العمل ، كفاءة الرئيس المباشر . بينما يرى (Buollock 1953) أن العوامل التي تشكل الرضا الوظيفي والمرتبطة بالوظيفة تتمثل في : الضغوط الاجتماعية ، تأثيرات وعلاقات الموظف الاجتماعية ، فرص الترقية .

(١) عويد سلطان المشعان ، "دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي" ، مرجع سابق ، ص ٧٢ .

٣- عوامل تنظيمية : ترتبط هذه العوامل بسياسات المهنة ، ولها تأثيرها على الرضا الوظيفي ، ومن هذه العوامل : كم العمل ومسئوليته وظروفه ، تأثير الهيكل التنظيمي للإدارة ، ثقافة وأوضاع الإدارة العليا ، ثقافة وأوضاع العاملين .

٤- عوامل شخصية : وهي عوامل تتعلق بالفرد ذاته وتؤثر بدرجة أو بأخرى على مدى رضاه عن المهنة التي يعمل بها ، وهذه العوامل هي : الشخصية ، درجة الاستقرار في الحياة العائلية والاجتماعية ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، المؤهل الدراسي ، النوع ، الخبرة في المهنة " (١) \* .

\* ومما سبق ومن التقسيمات الستة المختلفة للعوامل والمحددات التي تؤثر على الرضا الوظيفي تبين للباحث أن هناك اختلافاً بين الباحثين في تحديد أثر هذه العوامل على الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف نظريات الرضا الوظيفي وتعددتها ، الأمر الذي جعل وجود تعدد في العناصر والمحددات المختلفة لموضوع الرضا ، ومن ثم فإن الباحث يحدد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في الآتي :

أ- العوامل الشخصية : وهي كل العوامل المرتبطة بالفرد ذاته من النواحي الصحية والنفسية والعقلية والشخصية والاجتماعية ، وكذلك النوع ، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة ، مكان الإقامة .

ب- العوامل المهنية : وهي كل ما يتصل بالمهنة أو الوظيفة وله علاقة بها .

وفي إطار ذلك يمكن للباحث توضيح أثر بعض هذه العوامل على الرضا الوظيفي ، كما كشفت عنه نتائج بعض الدراسات السابقة .

#### أ) العوامل الشخصية :

##### ١- الجنس :

تشير بعض الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت علاقة الجنس برضا المعلم عن العمل إلى أن المعلمات يتفوقن على المعلمين في الرضا عن العمل ومن الدراسات التي اهتمت بأثر الجنس على الرضا المهني دراسة (عدلى فرج - ١٩٦١) وهي تعد أول دراسة أجريت في مجال الرضا عن العمل في مصر . حيث أظهرت الدراسة أن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين بنسبة (٧٩,٥٠%) في مقابل (٢٠,٩٥%) للمعلمين كما أظهرته أيضاً دراسة (سامية الأنصاري ١٩٧٧) ، (أسيا الصادق ١٩٨٠) ، (شكري سيد أحمد ١٩٩١) ، (محمد المدني ١٩٩١) ، ودراسة (محمد عبد السميع ١٩٩١) حيث وجد أن المعلمات أكثر تعرضاً للإرهاك النفسى من المعلمين ، دراسة (Wu1994)

(١) دلال عبد الواحد الهدود ، "العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام في

دولة الكويت" مرجع سابق ، ص ٣٩١ .

\* في نفس المعنى : إبراهيم السيد العويلي ، سعدية يوسف الشرقاوي ، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض

الأطفال بمحافظة الدقهلية" ، مرجع سابق ، ص ١٨ ، ١٩ .

التي وجدت أثر لمتغير الجنس على الرضا ، ودراسة : (Jahad 1995) ،  
 (عزت عبد الحميد ١٩٩٦) حيث وجد تأثيراً لمتغير جنس المعلم على الرضا ،  
 بينما لا يوجد تأثيراً لجنس المدير. ودراسة (على حمدان ١٩٩٧) ،  
 (ومصرى حنورة ، بدر الشيباني ١٩٩٨) ، (أحمد عبد الحميد الشافعي ١٩٩٩)  
 حيث وجدت فروق لصالح الإناث في الرضا الوظيفي ، (علاء الشعراوي ٢٠٠٢)  
 حيث اتضح أن تباين درجات العزو الداخلي والخارجي لصالح المعلمين عن  
 المعلمات ، دراسة (صلاح أحمد مراد ، أنور فتحي عبد الغفار - ١٩٩١) التي  
 أوضحت أن المعلمين أكثر إنهاكاً من المعلمات .

\* بينما كشفت بعض الدراسات أنه ليس لمتغير الجنس تأثير على الرضا الوظيفي  
 ومن هذه الدراسات دراسة (وفاء الزير ١٩٧٨) ، (عبد العاطي الصياد ، وأحلام  
 عبد الغفار ١٩٨٨) ، (صلاح عبد الحميد ١٩٨٩) ، (دلال عبد الواحد الهدود  
 ١٩٩٤) ، (راشد السهل ، حسن الموسوي ١٩٩٥) ، (حسن إبراهيم مكي ١٩٩٥) .

ويؤكد (عباس محمود عوض) على أن "الجنس ليس وحده العامل الفعال في  
 إحداث الفروق في الرضا عن العمل وأن هناك أسباباً كثيرة ومتعددة لهذا" (١) .

## ٢- الحالة الاجتماعية :

تشير نتائج بعض الدراسات والبحوث التي تناولت علاقة الحالة الاجتماعية  
 (متزوجين - وغير متزوجين) برضا المعلم عن العمل أنه يوجد تأثير لهذا المتغير  
 في بعض الدراسات دون الأخرى ، فمن الدراسات التي أوضحت دور هذا المتغير  
 دراسة : (أحمد عبد الحميد الشافعي ١٩٩٩) ، حيث وجدت فروق لصالح المعلمين  
 المتزوجين في الرضا عن العائد من المهنة ، كما كشفت دراسة (محمد نصر  
 إسماعيل عثمان ١٩٩٩) عن وجود فروق أيضاً لصالح المتزوجين في الرضا  
 المهني والنفسي . في حين كشفت دراسة (عدلي فرج ١٩٦١) عن عدم وجود تأثير  
 لمتغير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي ، وكذلك دراسة (سامية الأنصاري  
 ١٩٧٧) ، (صلاح مصطفى ١٩٨٩) ، (أحمد عبد الحميد الشافعي ١٩٩٩) حيث  
 أوضحت أنه ليس لمتغير الحالة الاجتماعية تأثير في (الميل للاشتغال بالمهنة ،  
 المكانة ، وظروف العمل والعلاقات ) والرضا الوظيفي العام لدى معلمي المعاهد  
 الإعدادية والثانوية الأزهرية .

(١) عباس محمود عوض ، "دراسات في علم النفس الصناعي والمهني" ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ،  
 ١٩٨٧ ، ص ٨٣ .

### ٣- سنوات الخبرة بالوظيفة :

أوضحت الكثير من الدراسات أثر هذا المتغير على الرضا الوظيفي ومن هذه الدراسات ما يلي :

كشفت دراسة : (حسن مصطفى ١٩٨١) وجود فروق فى الرضا الوظيفي للمعلم وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأكبر سناً - كما بينت دراسة : (عبد العاطى الصياد ، أحلام رجب ١٩٨٨) ، (صلاح مصطفى ١٩٨٩) ، (صلاح عبد الحميد ١٩٨٩) أن الرضا الوظيفي يتأثر بعدد سنوات الخبرة ، فهو يزداد وينقص تبعاً لها ، بينما بينت دراسة (محمد عبد السميع ١٩٩٠) أن المعلمين الأقل خبرة أكثر تعرضاً للإرهاك النفسى ، واتفقت مع هذه النتيجة دراسة (صلاح مراد ، أنور عبد الغفار ١٩٩١) . كشفت دراسة (على العمرى - ١٩٩١) عن وجود علاقة عكسية بين سنوات الخبرة والرضا الوظيفي للمعلم .

فى حين كشفت دراسة (محمد محمود حسنى ١٩٩١) أن المدرسين ذوى الخبرة القصيرة يعانون من صراع وغموض الدور الإشرافى .

- كما أوضحت دراسة (محمد المرى ، محمد إسماعيل ، وعيسى عبد الله جابر ١٩٩٢) أن مشكلات معلمة رياض الأطفال تزداد بنقص سنوات الخبرة لهن . وأوضحت دراسة : (شكرى سيد أحمد ١٩٩١) أنه كلما زادت خبرة المعلم كلما كان أكثر رضاً عن العمل واتفقت معها دراسة (عادل الجندى ١٩٩٧) ، (على حمدان ١٩٩٧) . بينما كشفت دراسة (أحمد عبد الحميد الشافعى ١٩٩٩) عن وجود تأثير لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الأقل خبرة وهذه النتيجة تختلف عما جاءت بها ، دراسة (الحسن المغيدى ١٩٩٦) ، (محمد نصر ١٩٩٦) فى أن المعلمين ذوى الخبرة الطويلة أكثر رضاً من المعلمين الأقل خبرة .

بينما أوضحت بعض الدراسات عدم وجود تأثير لمتغير سنوات الخبرة على الرضا الوظيفي للمعلم ومن هذه الدراسات . دراسة : (عدلى كامل فرج ١٩٦١) ، (شامية الأنصارى ١٩٧٧) ، (محمد عبد الله آل ناجى ، عبد الرحمن المحبوب ١٩٩٢) ، (دلال عبد الواحد الهدود ١٩٩٤) ، (راشد السهل ، حسن الموسرى ١٩٩٥) حيث لم يوجد تأثير لمتغير سنوات الخبرة على الترقية والحوافز والإمكانات المتاحة دون الأداء .

### ٤- مكان الإقامة (البيئة) : (ريف - مدينة)

كشفت بعض الدراسات عن وجود تأثير لهذا المتغير على الرضا الوظيفي للمعلم .. حيث أوضحت دراسة : (Dennis 1976) أن المعلمين فى المجتمع الريفى

أكثر رضاً من المعلمين في المجتمع المدني بينما كشفت دراسة (حسن مصطفى ١٩٨١) أنه ليس لمتغير البيئة الجغرافية أثر في التكيف والتوافق المهني ، كما كشفت دراسة (على أحمد العمرى ١٩٩١) عن عدم وجود فروق بين المعلمين في المناطق التعليمية الخمس بالمملكة العربية السعودية . وكشفت دراسة (محمد نصر إسماعيل ١٩٩٩) أنه لا يوجد فروق ترجع لمتغير البيئة في الرضا النفسى والمهنى لدى الأخصائى النفسى المدرسى .

\* كشفت بعض الدراسات السابقة عن وجود تأثير لبعض المتغيرات التالية على الرضا الوظيفى وهى :

- ١- التنظيم المرحلى (أو المرحلة التعليمية).
- ٢- العمر.
- ٣- المؤهل .
- ٤- التخصص.
- ٥- حجم المدرسة .
- ٦- المستوى الإقتصادى والاجتماعى للمدرسة .
- ٧- التدريب .
- ٨- الدخل.

#### (ب) العوامل المهنية :

يحددها الباحث وفقاً لطبيعة الدراسة الحالية ومجالها في العوامل والعناصر الآتية:

١- الرضا عن المهنة : وهى تلك المشاعر والأحاسيس التى يكنها القائم بالاتصال فى الأنشطة الإعلامية المدرسية : أخصائى الإعلام المدرسى "أخصائى الصحافة المدرسية ، أخصائى المسرح المدرسى" بالمرحلة الإعدادية نحو مهنته وحبه أو كرهه ، ومدى قبوله واقتناعه وارتياحه ، وعدم تركها ، ودرجة رضائه عنها .

وذلك باعتبار أن للمهنة أهمية عظيمة الشأن فى حياة الإنسان فهى تحدد نوع النشاط الذى يقضى فيه الإنسان معظم وقته ، والذى يبذل فيه أقصى مجهوده ، ويظهر فيه غاية كفايته ، والذى يجد فيه وسيلة جيدة للتعبير عن ميوله وقدراته ومواهبه وطموحه ، وتحدد المهنة أيضاً المجال الاجتماعى الذى تتم فيه معظم علاقاته ، فهى تحدد نوع الناس الذين سيختلط بهم ، ونوع الزملاء والأصدقاء الذين سيتعامل معهم ، وتحدد أيضاً المستوى الإقتصادى والاجتماعى للفرد ، كما أنها تحدد مجال التقدم والترقى أمامه .

كما أن لنوع المهنة أثراً كبيراً فى حياته النفسية ، فقد يكون مصدراً لسعادته وغبطته ، وعاملاً هاماً من عوامل أمنه واستقراره وشعوره بالثقة وبقدرته وكفايته ، وإذا كان الإنسان سعيداً فى مهنته راضياً عنها ومعجباً بها فإن سعادته ستعكس بلا شك على حياته فى الأسرة ، وعلى علاقاته الاجتماعية ، فيبدو منشرح الصدر ودوداً ، وعلى العكس من ذلك فقد تكون المهنة أحياناً مصدراً لشقاء الإنسان وسبباً هاماً من أسباب ضعف ثقته بنفسه وشعوره بالعجز والفشل وذلك سينعكس على حياته فى الأسرة وعلى علاقاته الاجتماعية فيبدو شاذاً فى معاملته متبرماً بنفسه وبالناس " (١) .

(١) رواية محمود حسين دسوقى ، "علم النفس الصناعى" ، مرجع سابق ، ص ٣٨ ، ٣٩ .

٢- الرضا عن مكانة وتقدير المجتمع للمهنة : وهو مستوى رضا أخصائى الإعلام المدرسى عما تحظى به مهنته من مكانة اجتماعية بين المهن الأخرى ، وذلك على مستوى المجتمع المدرسى والمجتمع ، نتيجة للدور الذى تقوم به المهنة فى المعرفة بثقافة المجتمع ، وخدمة العملية التعليمية ، وانعكاس ذلك على شخصيته .

”لقد حظى موضوع المكانة الاجتماعية للمهنة بقدر كبير من اهتمام الباحثين فى علم الاجتماع بوجه عام ، وفى علم النفس الاجتماعى بوجه خاص ، وذلك لأسباب عدة أهمها اعتباراً "هيبه المهنة" ، أو مكانتها فى المجتمع ، حيث تعد من أفضل مؤشرات التدرج الاجتماعى أو التقسيم الطبقي دلالة ، وأكثر مقاييسه كفاءة فى المجموعات المختلفة من الأفراد سواء على المستوى الاجتماعى أو السلوكى .

وتتحدد مكانة المهنة فى ضوء معايير المجتمع ونظرة أفرادها إليها ، بالإضافة إلى العديد من المتغيرات الأخرى مثل : الخلفية العائلية ، وما تتطلبه من مستوى تعليمى ومهارات " (١) .

٣- الرضا عن العائد من المهنة : وهو مستوى رضا أخصائى الإعلام المدرسى عما يعود عليه من فوائد مادية أو معنوية متمثلة فى الراتب الشهري والحوافز ، والبدلات - المكافآت المالية . وذلك انطلاقاً من أن مردود العمل يمثل جانباً من الجوانب المحددة لمستوى الرضا الوظيفى للمهن بوجه عام ، ويتعاضم مردود العمل فى هذا المستوى إذا كان يشبع حاجات هامة أو دوافع قوية لدى الفرد ، بمعنى أن الرضا الوظيفى يرتفع كلما كان مردود العمل يشبع حاجات الفرد ودوافعه والعكس صحيح ، ويتخذ المردود أو العائد أشكالاً متعددة ، فقد يكون فى صورة دخل مالى من رواتب وحوافز وبدلات عمل ، وقد يكون فى صورة اكتساب خبرة أو مهارات أو معارف كما قد يكون فى صورة علاقات اجتماعية يتيحها العمل للفرد ، أو فى صورة نظرة إيجابية وتقدير اجتماعى للمهنة من جانب المجتمع . وكذلك فى صورة مكانة قوية و متميزة للمنظمة فى المجتمع" (٢)

٤- الرضا عن الأداء الوظيفى : وهو مستوى رضا أخصائى الإعلام المدرسى ، وقدرته على تنفيذ متطلبات خطة النشاط الإعلامى ، ومدى توافر الإمكانيات لإنجاز وأداء هذه المهام .

تؤثر طبيعة العمل الذى يمارسه الفرد على درجة رضاه عن العمل حيث أوضحت بعض الدراسات أن العمل المتنوع يؤدي إلى الرضا الوظيفى أكثر مما يؤديه العمل الروتيني . فكلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية زاد الرضا عن العمل والعكس صحيح فضلاً عن أن تنوع مهام العمل يقلل من الملل والسأم الناشئ عن تكرار أداء كل مهمة من مهام العمل .

(١) عبد اللطيف محمد خليفة ، "تقدير كل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهن لدى عينة من أفراد المجتمع المصرى" ، مجلة علم النفس ، ع(٣١) ، يولية - أغسطس - سبتمبر ، ١٩٩٤ ، ص ١٥٤ .

(٢) حسن إبراهيم مكي ، "الرضا الوظيفى لدى القانمين بالاتصال فى وسائل الإعلام الكويتية" ، مرجع سابق ، ص ٨٧ .

- وليس هناك شك في أن توافر الإمكانيات والوسائل ووجود مكان لممارسة العمل ووقت كافي لإنجاز المسئوليات من الأمور التي تساعد الأخصائي في مجال عمله من عوامل الرضا عن الأداء الوظيفي .
- ٥- الرضا عن العلاقة بالإدارة المدرسية : وهو مستوى رضا أخصائي الإعلام المدرسي ، عن العلاقة بالمديرين أو النظار أو وكلاء الأنشطة التربوية ، ومدى تعاونهم معه في إنجاز مهام الوظيفة ، ونظرتهم له ، ومدى قبولهم للنشاط أو رفضه وحل المشكلات وتذليل الصعوبات .  
وذلك انطلاقاً من "أن مدير المدرسة يحتل دوراً هاماً وقيادياً ، وعلاقته بالمعلمين في المدرسة تحدد إلى حد كبير مدى فاعلية المعلمين ورضاهم عن عملهم وبالتالي نجاحهم في أداء مهمتهم" (١) .
- ومما يساعد المعلم -أخصائي الإعلام المدرسي - على النمو والتقدم في مهنته أن يحظى برياسة إدارية تعمل لصالحه وقيادة تربوية منشودة يكون أساسها توفير كل ما من شأنه أن يعين المدرس على أداء واجبه وأن يوفر له فرص التقدم والتطور " (٢) . وهذا ما أكدته الدراسات السابقة فقد بينت دراسة (حافظ فرج أحمد ١٩٨٧) أن (٨٢%) من المعلمين رأوا أن للإدارة دوراً هاماً في العملية التربوية من خلال (الإشراف وتوفير الإمكانيات لممارسة النشاط ، والإشراف على المدرسين وحل المشكلات ، ومعاملة الطلاب تربوياً) .
- ٦- الرضا عن العلاقة بالزملاء المعلمين بالمدرسة : وهو مستوى رضا أخصائي الإعلام المدرسي عن علاقته بزملائه المعلمين بالمدرسة ، ومدى التعاون فيما بينهم ، واقتناعهم بأهمية الدور الذي يقوم به ، واحترامهم وتقديرهم له . "فجميع المعلمين بالمدرسة يعملون من أجل تحقيق هدف واحد ، وهو بناء التلميذ بناءً متكاملًا في جميع النواحي : (ثقافياً ، علمياً ، اجتماعياً ، نفسياً) ، فإن ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال العمل الجماعي الذي يهدف إلى إيجاد السلوك والتوجيه والإشراف المتعاون فيما بينهم" (٣) .
- ٧- الرضا عن العلاقة بالطلاب بالمدرسة : وهو مستوى رضا أخصائي الإعلام المدرسي عن سلوكيات الطلاب بالمدرسة ومدى التزامهم ، ومشاركتهم في الأنشطة الإعلامية المدرسية (نشاطى الصحافة والإذاعة المدرسية ، نشاط المسرح المدرسي) .

(١) أحمد إبراهيم أحمد ، "الإشراف المدرسي من وجهة نظر العاملين في الحقل التعليمي - الموجهين - المديرين - النظار - المعلمين - التلاميذ" ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٩٣ ، ص ٣٩ .  
(٢) سعاد جاد الله ، "النمو المهني للمدرس . الاتجاهات التربوية المعاصرة" ، وزارة التربية والتعليم ، مركز الوثائق والبحوث ، ١٩٦٢ ، ص ٤٥ .  
(٣) أحمد إبراهيم أحمد ، "الإشراف المدرسي من وجهة نظر العاملين في الحقل التعليمي" ، مرجع سابق ، ص ٣٧ .

وهذا قد يلزم المعلم "بأن يدرك خصائص الطلاب ، ويساعدهم عن طريق تقويم الأنواع المختلفة من الأنشطة المناسبة ، وتقديم خبرات التعلم الملائمة من أجل أن يجد الطلاب في المدرسة مكاناً للمتعة والإرتياح عن طريق الخبرات السارة التي تقدم لهم ، وأن يكون حساساً بالدرجة الكافية للعلاقات بين الطلاب بعضهم ببعض" .<sup>(١)</sup>

٨- الرضا عن العلاقة بأولياء أمور الطلاب : مستوى رضا أخصائي الإعلام المدرسى عن أولياء الأمور ، ومدى تعاونهم معه ، فى إنجاز مهام النشاط ، والسماح لأبنائهم الطلاب بالمشاركة فى نشاط الصحافة والإذاعة المدرسية ، والمسرح المدرسى ، ومدى اقتناعهم بهذه الأنشطة فى تنشئة الطلاب .  
"فالمعلم - الأخصائى - لا يحتاج إلى أن يكون على علاقة طيبة برؤسائه وزملائه فحسب ، بل لابد له من أن يكون على علاقة طيبة بأولياء أمور الطلاب وأفراد المجتمع المحيطين به ، ومثل هذه العلاقات ذات أثر حميد فى عمل الطلاب وجهودهم وفى راحة المعلم وسعادته ، فإذا لم تتوافر مثل هذه العلاقات فإن عمل المنزل والمجتمع قد يحبط عمل المعلم والمدرسة . ولذلك فإن من واجبه أن يلتزم هذا التعاون وأن يعمل على الوصول إليه ، بأن يهتم بزيارة أولياء أمور الطلاب للمدرسة ، وأن يحاول الإجابة على استفساراتهم ، ويشركهم معه فى سبيل النهوض بمستوى الطلاب" .<sup>(٢)</sup>

٩- الرضا عن العلاقة بالتوجيه الفنى : مستوى رضا أخصائى الإعلام المدرسى عن التوجيه ، وشعوره تجاه أسلوب التوجيه ، وتقديم المساعدات ، ومدى تعاونه معه ومتابعته له .

وذلك انطلاقاً من أنه "تقع الكثير من مسئولية نمو المعلم - أخصائى الإعلام المدرسى - على طريقة الإشراف عليه وتوجيهه ، فالتوجيه الفنى يجب أن يبقى على خطة قوامها تحسين العملية التعليمية، التى يكون المعلم جزءاً منها ، وقد انقضى الوقت الذى كان الإشراف الفنى يقصد منه تقييم وكتابة تقرير عنه ، وأصبح الإشراف عملية فنية تعاونية يشترك فيها كل من المشرفين والمعلمين والطلاب" .<sup>(٣)</sup>  
وتعتبر علاقة أخصائى الإعلام المدرسى بـ (الإدارة المدرسية ، والزملاء المعلمين بالمدرسة والطلاب وأولياء الأمور والتوجيه الفنى) ، هو ما يسمى بالعلاقات الإنسانية .

(١) نفس المرجع السابق ، ص ٣٨ .

(٢) نبيل محمد زايد ، "النمو الشخصى والمهني للمعلم" ، مرجع سابق ، ص ١٢٢ ، ١٣٠ .

(٣) سعاد جاد الله ، "النمو المهني للمدرس الاتجاهات التربوية المعاصرة" ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

ومفهوم العلاقات الإنسانية : يقصد به إشباع الحاجات النفسية للفرد فى نطاق الجماعة أو بعبارة أخرى توفير الفرص أمام الفرد فى الجماعة لإشباع حاجته إلى الأمن والطمأنينة والاستقرار ، وحاجته إلى العمل والإنتاج ، والنجاح والتقدير والحاجة إلى الحرية والنمو والاطلاع والحاجة إلى تأكيد وتقبل الغير له ، ومعاملته معاملته عادلة تليق بإنسانيته" .<sup>(١)</sup>

وتتضح أهمية هذه العلاقات فى الآتى :

- تلعب دوراً هاماً فى إثارة الدوافع لتحقيق أعظم كفاية فى الأداء ، بما يترتب عليه تحقيق أهداف الإدارة التربوية . - تخفف وطأة الآلية المفرطة فى العمل والأساليب الروتينية التى تجعل العمل ثقيلًا .
- تساعد فى رفع الروح المعنوية التى تعد من أهم العوامل التى تساعد على ظهور أفراد التنظيم الإدارى فى مظهر تعاونى . - التوفيق بين إرضاء المطالب البشرية للأفراد وإشباعها وبين تحقيق التنظيم الإدارى " .<sup>(٢)</sup>

وقد أكدت الدراسات السابقة على أهمية العلاقات الإنسانية ومنها دراسة (ألتون مايو E, Mayo) أن زيادة الإنتاج لا يمكن إرجاعها دوماً إلى عوامل الحوافز المادية وحدها أو تحسين الظروف المادية للعمل ، بل إلى أثر الجماعة وزملاء العمل وعاداتهم وأفكارهم وأحاسيسهم" .<sup>(٣)</sup>

١٠- الرضا عن مستقبل المهنة : مستوى رضا أخصائى الإعلام المدرسى عن مستقبل المهنة ، ومدى توافر فرص الترقيّة للوظائف الأعلى والعدالة فى توزيعها، والقدرة على مواصلة التقدم العلمى فى مجال التخصص .

وفى ذلك يجب على أخصائى الإعلام المدرسى ألا يعتقد أنه أصبح معلماً بعد انتهائه من فترة الإعداد بالكلية ، بل يجب عليه أن ينمى نفسه شخصياً ومهنيًا ، ويتم ذلك عن طريق "أن يتابع الجديد فى المعرفة باستمرار ، ويطلع على الجديد فى مجال عمله من خلال الدوريات والمجلات والكتب التى تهتم بالمعلم وتنميته وتطويره، ومن خلال اتصاله بالكلية التى تخرج منها ، ومراكز البحوث والمكتبات، وديوان وزارة التربية والتعليم وغيرها لكى يطلع على الجديد فى مجال عمله وأن يواظب على حضور الندوات والدورات التدريبية، وحضور حلقات البحث العلمى فى هذا المجال" .<sup>(٤)</sup>

(١) محمد شعلان وآخرون ، "الإدارة المدرسية والإشراف الفنى" ، مرجع سابق ، ص ٧١ .  
(٢) أحمد عبد الباقي بستان ، حسن جميل طه ، "مدخل إلى الإدارة التربوية" ، ط(٣) ، الكويت : دار القلم ، ١٩٩٣ ، ص ٦٤ .

(٣) نفس المرجع السابق ، ص ٣٢ ، ٣٣ .

(٤) نبيل محمد زايد ، "النمو الشخصى والمهني للمعلم" ، مرجع سابق ، ص ١٤ ، ١٥ .

\* ومما سبق تبين للباحث أنه قد اختلف تأثير العوامل المهنية أيضا على الرضا الوظيفي كما أوضحت نتائج بعض الدراسات السابقة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي :

فوجد أن دراسة (سامية الأنصاري ١٩٧٨) تحدد عوامل الرضا في (تفهم الإدارة لظروف العمل ، الإمتيازات المادية) ، أما عوامل عدم الرضا فتمثلت في (سلوك الإدارة ، عبء المهنة ، نظرة المجتمع للمهنة ، العلاقات داخل العمل ) . أما دراسة (أسيا الصادق ١٩٨٠) كشفت أن هناك رضا للمعلمين الليبيين عن مهنة التعليم ، بينما أوضحت دراسة (سليمان الشيخ ، محمد سلامة ١٩٨٢) أن عوامل الرضا عن المهنة تتمثل في (المركز الاجتماعي للمهنة ، مساهمة المهنة في تقدم المجتمع ) ، أما عن أسباب عدم الرضا عن المهنة فتمثلت في (التعب ، الإجهاد ، الشعور بالقلق والأرق ، ضيق النفس وعدم الإستقرار) .

\* في حين أوضحت دراسة (Robert 1976) أن عوامل الرضا هي (نوع العمل ، الإنجاز ، مسنولية تنشئة الطفل ، الفرص لتجربة أساليب خاصة بالمدرسين ، التقدير) ، أما عوامل عدم الرضا هي (الأجر ، السياسة والممارسات الإدارية ، أسلوب المشرف والمساعدة المهنية التي يقدمها المشرف ، فرص الترقى ، المهن غير التعليمية ، الجمعية التي تمثل المعلمين) ، بينما بينت دراسة (مجدى بسيوني ١٩٨٧) أن عوامل الرضا هي (رضا المعلمين عن المهنة ، الإدارة المدرسية) ، أما عوامل عدم الرضا فتمثلت في فرص الترقية . في حين أوضحت دراسة (صلاح عبد الحميد ١٩٨٩) أن عوامل عدم الرضا هي (الإدارة المدرسية ، المردود الوظيفي ، العلاقات الإنسانية ، الإشراف التربوي ، الأجور) .

في حين كشفت دراسة (أحمد عبد الرحمن ١٩٩٠) عن تدنى الحوافز المادية والمعنوية للمعلم ، وكذلك نظرة المجتمع وقصور المعايير المهنية) . بينما أوضحت دراسة (محمد عبد الله آل ناجي ، عبد الرحمن المحبوب ١٩٩٢) أن هناك ارتباط بين العوامل المتعلقة بمحتوى العمل (التقدير ، الترقية) والعوامل المتعلقة ببيئة العمل (الإدارة ، الإشراف ، العلاقة مع الزملاء ، تطور المهنة ، محيط العمل ، الراتب) ، أما (Greenbeg 1995) يحدد عوامل الرضا في رضا المعلمين عن الطلاب أما (Jahad 1995) تحدد عوامل عدم الرضا في (الإدارة والمسئولية على الإشراف . أما (راشد السهل ، حسن الموسوي ١٩٩٥) يحددان عوامل رضا المرشد التربوي في المدارس الثانوية في الرضا عن (الأداء ، حجم المشكلات الطلابية ، تعاون الطلاب وأولياء الأمور ، إدارة المدرسة ، الإشراف التربوي) ، أما عوامل عدم الرضا فهي (الكثافة الطلابية ، برامج التدريب المتاحة ، الترقية والحوافز) . أما (حسن إبراهيم مكي ١٩٩٥) يحدد عوامل الرضا في (الرضا عن الأداء - المهام التي يقوم بها المرشد وصلاحيته في اتخاذ القرار ، حجم المشكلات الطلابية ، تفهم وتعاون الطلاب والمدرسين وأولياء الأمور ، الإدارة المدرسية وتفهمها لدور المرشد النفسي ، الإشراف الإداري) ، أما عوامل عدم الرضا فهي (الكثافة الطلابية ، برامج التدريب المتاحة ، الترقية ، العلاوات ، المردود المادي والأدبي) .

بينما كشفت دراسة (الحسن المغيدى ١٩٩٦) وجود تأثير لعوامل بيئة العمل: (الإدارة ، الإشراف ، العلاقة مع الزملاء ، نمو المهنة ، محيط العمل ، الراتب) ، وعوامل محتوى العمل: (العمل نفسه ، التقدير ، الترقية ، الإنجاز ، المسئولية) على الرضا الوظيفي لدى المعلمين السعوديين ، وكشفت دراسة (Konert 1997) عن أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسى والرضا الوظيفي لدى المعلم .

بينما أوضحت دراسة (أحمد عبد الحميد الشافعى ١٩٩٩) أن عوامل الرضا هي (الرضا عن الميل للاشتغال بمهنة التدريس ، المكانة الاجتماعية ، العلاقات الإنسانية بين المعلمين داخل المعاهد الأزهرية ) ، أما عوامل عدم الرضا فهي (ظروف العمل ، العائد) بينما يحدد (عبد الحميد مساعدة ١٩٩٩) عوامل عدم الرضا فى الراتب الشهري . وكشفت دراسة (بسام جويلى ٢٠٠١) عوامل الرضا وهي (العلاقات الإنسانية - الميل للعمل بالمهنة - ظروف العمل - الترقية - المكانة الاجتماعية ) ، وعوامل عدم الرضا تتمثل فى العائد المادى .

وعلى ذلك قد اختلفت الدراسات السابقة فى تحديد أى من العوامل الشخصية أو المهنية أكثر تأثيراً فى الرضا الوظيفي ، وذلك نظراً لأن موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات المعقدة والمتداخلة فى الكثير من التخصصات ومجالات الحياة ، الأمر الذى اختلف على أساسه النظريات والعوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه .

#### \* طرق قياس الرضا الوظيفي :

- هناك عدة طرق يمكن أن تستخدم كأساليب لقياس الرضا الوظيفي منها :
- ١- طريقة ثرستون : بإعطاء عدة أسئلة يطلب الإجابة عليها بـ "نعم أو لا" يتم حساب درجتها بمعرفة المصمم فقط مما يتضح بعد تحليلها فى النهاية مدى الرضا أو عدم الرضا عن العمل .
  - ٢- طريقة ليكارت : طرح الأسئلة وتحديد الإجابات بدرجات متفاوتة مثل "أوافق ، غير متأكد ، لا أوافق" وهي الطريقة التى سيستخدمها الباحث فى هذه الدراسة .
  - ٣- طريقة أوزر جورد وزملائه للفروق : ويتكون من مجموعة من المقاييس لها طرفين بدرجات متفاوتة من (١ - ٧) مثلا (مهم ، تافه) .
  - ٤- طريقة هرزبيرج للوقائع الحرجة : بتوجيه سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس مشاعر "أوقات السعادة ، أوقات الإستياء" .<sup>(١)</sup>

#### خلاصة :

عرض الباحث فى هذا الفصل التعريفات المختلفة للقائم بالاتصال ، ومواصفاته كمعلم وأخصائى اعلام مدرسى ، والتوجيهات المنظمة لطبيعة عمله والاختصاصات التى يقوم بها كل من أخصائى الصحافة والإذاعة المدرسية ، وأخصائى المسرح المدرسى ، والعوامل التى تساعد على نجاحه فى أداء برامج وموضوعات النشاط ، ثم العوامل المؤثرة على إنتاج الرسالة الإعلامية ، والمشكلات المختلفة التى تؤثر على طبيعة عمله ثم الرضا الوظيفي له من حيث تعريفه وأهميته ونظرياته والعوامل المحددة له وطرق قياسه .

(١) جابر محمد عبد الموجود ، "الرضا الوظيفي لدى قادة الراى الدينيين" ، مرجع سابق ، ص ١٤٢ .