

واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس

اعداد

أ.م.د/ أحمد عبد الكافي عبد الفتاح

قسم الإعلام التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة المنيا

Dr.kafy42@gmail.com



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/JEDU.2023.217453.1896

المجلد التاسع العدد 46 . مايو 2023

التقييم الدولي

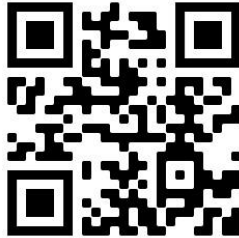
P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى رصد مستوى الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بالجامعة الناتج عن واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام.

نوع ومنهج الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، واستخدمت منهج المسح بالعينة.

العينة:

قام الباحث بتطبيق البحث على أعضاء هيئة تدريس الإعلام التربوي وأقسام الإعلام بكليات الآداب وكليات الإعلام وكان قوامها (174) عضو.

أدوات الدراسة:

1- الاستبيان الالكتروني.

2- مقياس الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات (من اعداد الباحث).

أهم النتائج:

- عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس
- أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المؤسسات الإعلامية عن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية تمثلت في أنه (لا يوجد ربط أو اتصال بين الجامعة وهذه المؤسسات).

Summary of the study

The reality of media institutions application for the findings and recommendations of media researches and it's relation with the professional satisfaction for staff members

Goals of the study :

This study aims at observing the level of the professional satisfaction for staff members of both sexes in the university resulting from the reality of media institutions application for the findings and recommendations of media researches .

Type and method of the study :

This study belongs to the descriptive ones and used the sampling survey .

The sample :

The researcher applied the research on the staff members of the educational media and departments of media at faculties of Arts and Media of (174) members .

Tools of the study :

1- E. questionnaire.

2-The scale of the professional satisfaction for staff members in the universities (prepared by the researcher)

.

The most important findings :

- There is no statistically significant relationship between the media institutions application for the findings and recommendations of the scientific researches and the professional satisfaction for staff members .**
- The most prominent reasons that lead to the media institutions reluctance to apply the findings and recommendations of the scientific researches are that there is no link or communication between the university and these institutions**

مقدمة:

من الطبيعي أن لكل مؤسسة من المؤسسات أهداف تتبع من خصائصها ودورها المنوط بها وتكوينها والعاملين بها، والمؤسسات الإعلامية مثلها مثل أي مؤسسة في المجتمع لها كيانها الخاص ووظائفها التي تركز علي أهم دور وهو نشر المعرفة والأخبار وتتكون من مقرات تحوي أجهزة مادية وعنصر بشري يمثل كادر وظيفي وطبيعة عمل تجعلنا نسميه حارس البوابة، وتختلف شكل ادارة كل مؤسسة اعلامية عن الأخرى فالمؤسسات الإذاعية تختلف عن الصحفية ويرجع ذلك الاختلاف من اختلاف المنتج الإعلامي الذي تقدمه، وتطمح تلك المؤسسات إلي تحقيق أهداف متنوعة ما بين أهداف قصيرة الأجل وأهداف استراتيجية طويلة الأجل بجهد كوادرها البشرية التي تعمل فيها وباختلاف امكانياتها المادية أيضاً لتصل إلي أكبر قاعدة من الجماهير وتحقيق الدور المنوط بها.

وتقوم الجامعات والمراكز البحثية الاعلامية بتطبيق آلاف البحوث العلمية الإعلامية التي يتم تطبيقها في تخصصات الإعلام سواء صحفية أو إذاعية أو علاقات عامة وتهدف إلي مناقشة كافة المشكلات التي تتعرض لها المؤسسات او الجمهور، وتعتمد في ذلك علي قواعد علمية بحثية منهجية وأسس ونظريات علمية ابتكرها علماء متخصصون لتذليل العقبات أمام المؤسسات الإعلامية ومساعدتها علي القيام بأدوارها العديدة في نقل المعرفة إلي الجمهور، وتهدف نتائج هذه البحوث وتوصياتها إلي ارشاد الحكومات إلي العثرات والعقبات التي تقف حائلاً دون تحقيق المؤسسات الإعلامية لأدوارها.

ومن منطلق ان الجامعات من أهم المؤسسات التي تقوم بدور فعال وهام في عملية التنمية بالمجتمع باعتبارها مؤسسات علمية منظمة، وبها أعضاء هيئة التدريس يمثلون القاعدة البشرية التي تحقق هذا الدور المنوط بها، وأن من أهم عوامل نجاح عضو هيئة التدريس في العمل، هو الرضا عن المهنة، كما يعد الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس من أهم مؤشرات نجاح الجامعة كمؤسسة علمية، ومن هذا المنطلق تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

تدور مشكلة هذا البحث نحو قضية من أهم القضايا المجتمعية وهي تطبيق نتائج وتوصيات البحوث الإعلامية التي تقوم بها الجامعات والمعاهد الإعلامية، ويعتبر البحث في الدراسات الإعلامية نوع من أنواع البحوث التي تركز بشكل أساسي على دراسة العلاقات التي تربط بين كل من المؤسسات الإعلامية والجمهور المستهدف، وبشكل أساسي في الميدان الاجتماعي، وتقوم بحوث الإعلام بمتابعة التطورات التي تطرأ على المجال الإعلامي، وتناقش الجوانب الاجتماعية والنفسية، وتأثيرات وسائل الإعلام، وتقدم المشكلات بشكل علمي من خلال تطبيق هذه البحوث على الجمهور والقائم بالاتصال معتمدة على الدراسات الوصفية والتجريبية والتاريخية، وكل هذه الأنواع من البحوث تقوم بمناقشة القضايا الإعلامية التي تتعرض لها الوسيلة بطريقة منهجية لتصل إلى النتائج المستهدفة والتوصيات المنبثقة من خلفية الباحث التي يتم تدعيمها بالبحث في هذه القضية التي يتناولها.

ولا شك في أن الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس من المتغيرات المهمة التي تنعكس بدورها على جودة التعليم الجامعي لأنهم هم الذين يقع علي عاتقهم مهام تحقيق أهداف الجامعات والمعاهد التي ينتمون إليها.

ومن هذا المنطلق انبثقت مشكلة هذا البحث في محاولة من الباحث لإلقاء الضوء على واقع تطبيق نتائج وتوصيات هذه البحوث وعلاقتها بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الاطار النظري:

تعد الجامعة واحدة من أهم المؤسسات التعليمية باعتبارها مصدرًا أساسيًا للفكر والمعرفة والرأي، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يمثلون العمود الفقري لها، وتحدد مكانة أي جامعة بالسمعة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها.

وتقاس كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء كفاءتهم في التدريس والبحث العلمي وقدرتهم على توظيف نتائج البحوث العلمية في خدمة المجتمع. وتهتم الجامعات في دول العالم بتحقيق مستويات مرتفعة من جودة أدائها في المجالات التعليمية والبحثية المختلفة (1)

وتظهر أهمية البحث العلمي في كونه يولد لدى الباحث الشعور بالحماس والرغبة الملحة في المعرفة والاكتشاف لكي يساعد على التوصل للحقائق التي تستند على أدلة واضحة لا مجرد خرافات لا مجال لها من الصحة، كما أنّ عملية البحث لا تضع حدوداً للتفكير بل إنّها تُطلق العنان للإبداع والوصول لكلّ ما هو جديد، فالهدف من البحث هو تفسير ظاهرة أو مشكلة ما وتحليل جوانبها المختلفة، وذلك للوصول الى استنتاجات وبراهين تتوافق مع الوقائع المنطقية (2)

كما يفتح البحث العلمي آفاقاً معرفيةً جديدةً أمام الباحث ممّا يساهم في تحسين مهاراته الفكرية والثقافية والاجتماعية، كما يُتيح له فرصة الحصول على الدرجات العلمية (3)

ويثار الجدل بصفة دائمة في مؤسسات التعليم العالي في العالم حول كيفية تحقيق مستويات جودة مرتفعة في الأداء الأكاديمي والبحث في ضوء متغيرات العولمة والتنافس العالمي، وأن الأزمة الحقيقية في التعليم العالي ليست في نقص الامكانيات المادية أو زيادة الملحقين بالدراسة في التعليم العالي فحسب وإنما جاء السبب عدم قدرة الأستاذ الباحث علي تحقيق الأهداف المنشودة (4)

مفهوم الرضا المهني: Professional Satisfaction

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وأدبيات البحث العلمي يتضح أن هناك تداخل واضح بين مفهومي الرضا الوظيفي والرضا المهني والرضا عن العمل حيث أنه يتم تعريف المفاهيم الثلاثة بمعنى واحد.

ويشير مفهوم الرضا المهني بشكل عام إلي اتجاهات الفرد داخل المهنة، وقد تكون هذه الاتجاهات ايجابية نحو المهنة من جهة، فتدل علي تعلق وارتياح وسعادة الفرد بمهنته وبالتالي رضاه عن كل أو بعض جوانب العمل، وقد لكون من جهة أخرى اتجاهات سلبية فتدل علي عدم الارتياح وعدم رضا الفرد عن كل أو بعض جوانب العمل. ويعتبر الرضا المهني الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والمهني للفرد، وأيضاً من أهم وسائل الاشباع لحاجات ورغبات الفرد. وتتجلي أهمية الرضا المهني في كونه يعتبر أداة للتشخيص واستكشاف وتقييم الحالة النفسية للعامل في علاقته بالمهنة او بعض جوانبها (5) والرضا هو التقييم العام من الشخص لوظيفته

مواتية أو غير مواتية. إنه يعكس موقفاً تجاه وظيفة الفرد ومن ثم يشمل التأثير والإدراك والسلوك والميول. وهو مرتبط بالكثير العوامل التي تعتبر مهمة للموارد البشرية الإدارة مثل الأداء وسلوك العمل غير المنتج وغيرها من العوامل⁶

وعرفه (عبدالرحمن أحمد) بأنه " هو قبول الفرد للزملاء في بيئة العمل " (7) وقد عرف الرضا المهني بأنه درجة اشباع حاجات الفرد، وتلك الحاجات تشبع من عدة عوامل منها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (طبيعة العمل نفسه)، الذي يقوم به الفرد راضياً عنه راغباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر، ومحققاً لرغباته وميوله المهنية، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه (8)

وعرفه (ايجن اف ستون Eugene F-Stone) بأنه حالة تكامل الفرد مع وظيفته وتفاعله معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية (9) أهمية دراسة الرضا المهني :

إن رضا الفرد عن مهنته يمكن ان يكون مؤشراً لنجاح الفرد في الجوانب الأخرى من حياته، وان كثيراً من مشكلات الأفراد النفسية تعزي إلي أن عملهم لا يشبع حاجتهم، ولا يرضي طموحاتهم، حيث أن الإبداع المهني يعتمد في جانب كبير منه علي رضا الفرد عن عمله، وشعوره بالنجاح والتقدم فيه، وأن آثار الرضا عن العمل ينعكس علي العمل وعلي المؤسسات التي يعمل بها. مما ينعكس بالتالي علي الانتاجية (10)

ويعد الرضا المهني أحد الجوانب الأساسية التي تحدد أداء الفرد في البيئة المهنية Professional environment، ويمكن وصف هذا الشعور بأنه حالة عاطفية تغمرها السعادة A pleasant emotional state ناتجة عن التقييم الذاتي Self-assessment للعمل الذي يقوم به والخبرة المهنية Professional experience، ويعتمد الرضا المهني على عدد من المحددات، والتصنيف الأعم لهذه المحددات يقسمها إلى مجموعتين رئيسيتين، هما: محددات ترتبط بالموقف Situational conditions وهي ترتبط ببيئة العمل. ومحددات ذاتية ترجع إلى

بعض الصفات الذاتية ومنها على سبيل المثال الخصائص الشخصية للباحث مثل العمر والحالة الصحية وسنوات الخبرة المهنية، والاستقرار العاطفي، والوضع الاجتماعي، والأنشطة الترفيهية المفضلة، والأسرة، والعلاقات الاجتماعية، والدافعية والتحفيز، والتطلعات والطموحات وطرق تحقيقها من خلال العمل، والقيم والأسلوب المعرفي (11)

ويعبر الرضا المهني عن شعور داخلي يقوم به الفرد أثناء إنجازه للمهام المهنية الموكلة إليه، ويتمثل الرضا المهني من خلال الترابط الواضح بين النواتج المهنية التي يحصل عليها الفرد من العمل بشكل كامل وبين أهداف الموظف المهنية المختلفة. وعندما يصل الموظف لدرجة الرضا المهني عن مهنته فهذا يعتبر من الأسس والمعايير المهمة، التي تعود بالأهمية والفوائد على الموظف، وتتمثل أهمية الرضا المهني للموظف من خلال ما يلي:

- التكيف المهني مع البيئة المهنية، حيث أن الراحة النفسية التي يشعر بها الفرد في العمل تزيد من إكسابه للتحكم بجميع عوامل العمل وكل ما يحيط به (12)
- إن الأفراد الذين يرتفع لديهم الشعور بالرضا عن الأعمال التي يزاولونها يتمتعون بالقدرة على الإبداع والابتكار، ويتميزون بدافعية الانجاز وبأداء مميز، كما يتمكن هؤلاء بالقدرة على تحقيق الموازنة والتوافق مع البيئة التي يعملون بها.
- كما ينعكس الشعور بالرضا المهني لدى العمال على بيئة العمل حيث تتميز بارتفاع الانتاجية، وانخفاض معدلات الغياب والتأخر عن مواعيد العمل (13)
- الرضا المهني أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري للأفراد والعاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الانتاج وهو في نهاية المطاف ما تنتشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها (14)

العوامل المؤثرة في الرضا المهني:

يتفق معظم الناس على أن الوظيفة هي جزء أساسي من الحياة، ولكن بعض الأفراد ينظرون إلى العمل بشكل مختلف. يعتبر بعض الناس وظيفتهم مجرد وسيلة

للتعويض النقدي، بينما يعتبرها البعض الآخر أنها تحدد وضعهم الاجتماعي. فنحن نقضي الكثير من وقتنا في مكان العمل، وبالتالي نأمل في العثور على بعض الاهتمام الشخصي والرضا الوظيفي هناك، مما يجلب السعادة وراحة البال الضرورية لتحقيق التوازن في حياتنا الشخصية، مما يؤثر على العلاقات الأسرية والاجتماعية (15)

وتحاول الجامعات توظيف أعضاء هيئة تدريس بأعلى جودة ممكنة، لكنها لا تنجح دائماً في الاحتفاظ بهم (16) وأعضاء هيئة التدريس هم موظفون عامون أساسيون ومتفانون يقومون بتنقيف المجتمع وإثرائه (17) ويتأثرون ببعض العوامل المهنية التي لو تحققت تأتي بثمارها عليهم وعلي الجامعة عليهم وهذه العوامل هي:

- **العوامل المتعلقة بشخصية الفرد:** وتشمل العلاقات الاجتماعية بين العمال وما لها من انعكاس على الرضا المهني.
- **العوامل المرتبطة بالإدارة:** من قبيل إجراءات الإدارة وأساليب توجيه كفاءات الأفراد وطاقتهم في بيئة العمل.
- **العوامل المرتبطة بالعمل وظروفه:** كتتنوع المهام واستغلال القدرات والمهارات والإضاءة والضوضاء والنظافة والحرارة والرعاية والتهوية والرعاية الصحية وعدد ساعات العمل.
- **العوامل المرتبطة بالمشرفين:** أساليب المتابعة والإشراف (18).
- **الجدوى من العمل:** مفهوم الجدوى من العمل مفهوم واسع ومتشعب، يبدأ من شعور الموظف بجدوى عمله عليه شخصياً وإن كان العمل يمنحه فرص التحدي والتطور، ولا ينتهي بملاحظة الموظف لجدوى عمله على إنتاجية الشركة ونمائها، وفي كثير من الأحيان تكون البيروقراطية والأعمال غير المجدية سبباً كافٍ للسخط وعدم الرضا.
- **الثقة المتبادلة:** تنعكس ثقة الموظف بطريقة تعاطي الإدارة مع المواقف المختلفة بشكل كبير على الرضا الوظيفي، كذلك يعتبر إشعار الموظف بالثقة والاعتماد عليه من العوامل الحاسمة لتحقيق الرضا
- **الأمان الوظيفي:** لا يمكن أن يتحقق الرضا الوظيفي إذا لم يشعر الموظف بالأمان والاستقرار في عمله، فعندما يكون مهدداً بالبطالة أو تخفيض المرتبات

أو غيرها من الإجراءات التعسفية لا يمكن أن يمتلك موقفاً إيجابياً من عمله⁽¹⁹⁾.

مفهوم المؤسسة الإعلامية:

يغطي مفهوم المؤسسة الإعلامية مجموعة متنوعة من أنواع مختلفة من منظمات الأعمال؛ من ناشر علي الانترنت إلي المؤسسة التليفزيونية، ومن مؤسسة خاصة واحدة إلي المؤسسة الكبرى المدرجة في البورصة عبر الحدود الوطنية. والشائع بالنسبة لجميع المؤسسات الإعلامية أنها جميعاً تدخل بطريقة أو بأخرى في إنتاج أو تعبئة أو توزيع المحتوى الإعلامي.

يُطلق هذا المسمى على الجهات الإعلامية بشكل عام، ويُستخدم لبيان أية مؤسسة إعلامية، سواء كانت تجارية أم ربحية أم غير ربحية أم رسمية أم غير رسمية، ومهمتها هي الحصول على المعلومات ومعرفة الأحداث ونقلها ونشرها عبر الأخبار والمنصات⁽²⁰⁾

أنواع المؤسسات الإعلامية:

تتفرع المؤسسات الإعلامية لتشمل: مؤسسات صحفية، إذاعية، وتلفزيونية، وفضائيات، ووكالات أنباء، دور نشر، شركات إعلانات. ولكنها تتفق مع أي منظمة أخرى في أنها جميعاً لها نفس أوجه نشاط المؤسسات والمنظمات التجارية مثل الإنتاج والمشتريات والتسويق والأفراد والأعمال المكتبية والتمويل وان كانت تختلف طبيعة أوجه هذا النشاط باختلاف المؤسسة⁽²¹⁾

أهداف المؤسسات الإعلامية:

من المعروف أن المؤسسات الإعلامية بكافة أنواعها سواء كانت مرئية أو مسموعة أو مقروءة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الغايات والأهداف والتي تندرج ضمن الخطة والسياسة الإعلامية من أجل إحداث التأثير علي كافة أطراف وفئات الجمهور، ومن أهم هذه الأهداف:

1- المسؤولية الاجتماعية: أحد الاتجاهات الرئيسية في تطوير العالم الحديث

هو التأثير المتزايد لوسائل الإعلام والدور الاجتماعي لها وتكوين وعي وسلوك المواطنين، بسبب التطور السريع لتقنيات المعلومات²² ويقصد بالمسؤولية الاجتماعية

مدي تحمل المؤسسة الإعلامية ودورها في المجتمع وسعيها للإسهام في رقيه، لأننا لا يمكن ان ننظر إلي دور هذه المؤسسات من ناحية مادية أو ربحية فقط.

2- النمو: ويقصد به تطور المؤسسة الإعلامية علي كنفة الأصعدة "الحجم- الأنشطة - الدور - الأرباح للمؤسسات الإعلامية الخاصة" وغيرها.

3- البقاء والاستمرار: يصبح هذا الهدف هاماً جداً بالنظر إلي تزايد المنافسة بين المؤسسات الإعلامية الخاصة، وغيرها.

4- الربحية: وهي العائد المادي الذي يتحقق نتيجة أداء المؤسسات الإعلامية لأنشطتها، وهو ما تحصل عليه من أرباح، وينظر إلي هذا الهدف باهتمام في العملية المعاصرة لوسائل الإعلام حفاظاً علي قدرة المؤسسات لعملها بسهولة⁽²³⁾

5- القدرة على تحقيق الوظائف وأنشطة المنظمة: حيث يقصد به الهدف الذي يسعى إلي تحقيق الوظائف والأنشطة التي تؤكد عليها المنظمات الإخبارية والمؤسسات الإعلامية بشكل عام، بحيث يتم من خلال هذا الهدف إنجاز المهام المطلوبة من المؤسسات الإعلامية وقدرتها على إدارة المؤسسة الإعلامية؛ وذلك من خلال استعمال الوظائف الإدارية والاستفادة منها من خلال كافة المراحل التي تمر بها، سواء كان في مرحلة الإعداد، الإنتاج، التوزيع، الإعلان، التحرير، الطباعة والنشر⁽²⁴⁾

التحديات التي تواجهها المؤسسات الإعلامية:

تتعرض المؤسسات الإعلامية إلى مجموعة من التحديات وهي كما يلي:

التحديات الاجتماعية: وهي من أكثر الضغوطات والتحديات التي تؤثر على المؤسسة الإعلامية، حيث إنها تحتّ الموظفين الإعلاميين على التقيد بالقيم الاجتماعية التي قد لا تكون ضمن قناعاتهم، وهناك بعض التحديات الأخرى، مثل: عمليات النشر والتوظيف التي قد تحتوي على بعض الوساطات والمحسوبيات.

التحديات المحلية: وتأتي هذه الضغوطات من قبل جماعات فكرية أو دينية أو سياسية، وإذا تمتعت هذه الجماعات بقوة اقتصادية فإنها من الممكن أن تمارس تحدياتها الفكرية من خلال الإعلان ذاته على المؤسسة الإعلامية.

تحديات المالك نفسه: قد تتعرض أحياناً المؤسسة الإعلامية إلى بعض الضغوطات من قبل صاحبها أو مالكيها، ومن الممكن أن يتحكم بكل قرارات المؤسسة الإعلامية حتى لو لم يكن المدير، مثل مهمة تعيين الموظفين وتحديد الميزانية.

تحديات الدولة: مثل سيطرة الدولة على منح التراخيص للمؤسسة الإعلامية، فلها الحق في إعطائه أو منعه بأي وقت، لذلك فإن المؤسسات الإعلامية حذرة من ضغوطات التهديد التي تخص سحب التراخيص (25)

الدراسات السابقة:

أجري الباحث مسحاً استطلاعياً لأدبيات التراث العلمي المتعلقة بموضوع الدراسة، وتمكن من رصد الدراسات التالية:

وكان الهدف من دراسة (26) **Uzma Sarwar et al (2022)** هو معرفة مستوى الرضا في برامج التدريس عبر الإنترنت بين معلمي الطب خلال جائحة Covid-19 وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية وتم استخدام الاستبيان عبر الإنترنت لجمع المعلومات وتم تناولها عبر البريد الإلكتروني ومجموعات Whatsapp ومنصات التواصل الاجتماعي الأخرى، وأجريت هذه الدراسة لمدة ستة أشهر من يوليو 2020 إلى ديسمبر 2020، وتم التطبيق على عينة مكونة من 175 عضو هيئة تدريس من كليات الطب وطب الأسنان المختلفة في باكستان، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أبدى غالبية أعضاء هيئة التدريس الثقة والرضا والشعور بالارتياح تجاه التعليم عبر الإنترنت، وأن العوامل التي يعتقد أنها تؤثر على مواقف أعضاء هيئة التدريس تجاه التعلم الإلكتروني هي أعمارهم والخبرة في التدريس.

وتناولت دراسة **حسينة بن رقية (2022)** (27) الكشف عن تأثير تكنولوجيات الإعلام الجديدة في إدارة المؤسسات الإعلامية بالتركيز على فوائد الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات الإعلامية، ودور التكنولوجيا في تطويرها والتحول بها نحو العالمية مع الإشارة إلى تحديات اندماج التكنولوجيات الجديدة في إدارة مؤسسات الإعلام، وهي من الدراسات الوصفية واعتمدت على منهج المسح حيث توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن اندماج التكنولوجيات الجديدة في إدارة المؤسسات الإعلامية وعلى رأسها الإنترنت هو ما ساعد هذه المؤسسات على الخروج من محيطها المحلي والوطني

والتحول نحو العالمية ما أدى إلى ظهور المجموعات الإعلامية العالمية. كلمات مفتاحية: تكنولوجيا جديدة؛ الإعلام؛ الاتصال؛ مؤسسة إعلامية؛ الإدارة الرقمية. وهدفت دراسة **حسين سالم صالح الكوني (2022)** ⁽²⁸⁾ إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صبر بجامعة لحج، ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة بين درجة ممارسة القيادة الابتكارية، والاستغراق الوظيفي، في ضوء متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؛ واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، واستبانة من (44) عبارة؛ كأداة تم توزيعها على عينة بلغت (62) من الهيئة التدريسية، وبنسبة 83% من المجتمع. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل في مجالي (السلوك الابتكاري، وبيئة العمل، والقيادة الابتكارية ككل) لصالح البكالوريوس، وفي مجال الاستغراق الوظيفي لصالح الماجستير، وتبعاً لمتغير اللقب العلمي في جميع المجالات لصالح المعيد، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيري (الجنس - الخبرة).

وهدفت دراسة **صلاح صالح معمار (2021)** ⁽²⁹⁾ إلى الكشف عن مجال ممارسة القيادة الإيجابية العامة الإيجابية والرغبة في رؤية معلمات الحلقة الثالثة (الثانوية) بالمدارس الحكومية في مجال الرضا الوظيفي ووجهة نظرهم وفضاء الخبرة. وهي من الدراسات الوصفية، واستخدم الباحث استمارة الاستبيان مكون من (60) فقرة. وأظهرت نتائج البحث أن درجة الممارسة الإيجابية للقيادة لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في جميع المجالات كانت (بدرجة عالية)، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام من وجهة نظرهم. كانت النظرة في جميع المجالات (بدرجة عالية)، باستثناء مجال (طبيعة العمل)، وجاءت بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج عن ارتباط إيجابي بين تقييم درجة الممارسة القيادية الإيجابية بين مديري مدارس التعليم العام ككل والمستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

ورصدت دراسة **Medha Anant Joshi et al (2021)** ⁽³⁰⁾ إلى استكشاف العوامل التي ساهمت في إرضاء أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس عن بعد

(ERT) خلال المرحلة الأولية لوباء كورونا، والتحديات التي تواجههم، واقتراحات لتحسين التدريس عبر الإنترنت. وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، واستخدمت أداة استبيان تسمى رضا أعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت، وتم التطبيق على عينة مكونة من (255) عضو هيئة تدريس في جامعة رامايا للعلوم التطبيقية، بنغالورو، الهند من الأعضاء المدربين الذين شاركوا بانتظام في التدريس عبر الإنترنت بشكل كامل وتوصلت الدراسة إلي: أن أعضاء هيئة التدريس كانوا راضين عن التعليم عن بعد، ولوحظ وجود اتجاه للرأي المشترك ان أعضاء هيئة التدريس يجب بناء قدراتهم وتمكينهم من خلال تطوير تكنولوجيا المعلومات والدورات التدريبية بشكل كامل ودعم من المؤسسة في شكل برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس وتطوير البنية التحتية من أجل تزويدهم بالتحويلات الأكاديمية الطارئة، وارتبط الرضا بشكل كبير بالعمر وسنوات من الخبرة في التدريس.

وسعت دراسة فيصل مد الله (2021) (31) إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة، كما شملت عينة الدراسة (348) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. واستخدم الباحث استبانتين، الأولى للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث تكونت الاستبانة من (32) فقرة، والاستبانة الثانية للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى دافعية الإنجاز لديهم كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز.

وتناولت دراسة أبو القاسم سعد الله (2020) (32) مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة الجزائرية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية وقد تكونت عينة الدراسة من (139) أستاذ وأستاذة

من جامعات الوسط الجزائري، تم إجرائها خلال الموسم الجامعي 2018-2019 حيث أظهرت نتائج الدراسة انه، توجد علاقة ارتباطيه ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، وبينت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة. كما بينت الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ومتغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

ورصدت دراسة **عصام عطيه عبد الفتاح (2020)** ⁽³³⁾ مقومات تحسين الرضا الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، وتشخيص واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش؛ وصولاً إلى وضع تصور مقترح لتحسين الرضا الوظيفي لديهم، وتنتمي الدراسة إلي الدراسات الوصفية، واستخدم البحث المنهج المسحي، واعتمد الباحث علي الاستبيان لجمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى انخفاض نسبة مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث على إجمالي محاور الاستبانة، وأن أعلى درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش كان في محور الحرية الأكاديمية ويليه محور بيئة العمل، بينما كانت أقل درجات الرضا الوظيفي لديهم في محور خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية.

واستهدفت دراسة **عبد الفتاح الرخاء (2020)** ⁽³⁴⁾ الحالية التعرف على مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالوسط القروي المغربي وتحديد العوامل المسؤولة على الرضا وعدم الرضا المهني، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات. تكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم الابتدائي العمومي بالوسط القروي (100)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. تم تطبيق استمارة مينيسوتا لقياس الرضا المهني، وقد صممت الإجابات باستخدام سلم ليكرت الخماسي **Point Likert Scale**. وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الرضا المهني كان متوسطاً. ومن جهة أخرى، بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تبعاً إلى متغيرات النوع، السن، سنوات الخبرة المهنية ومتغير الإنتماء للمجال القروي - مكان العمل.

هدفت دراسة أسماء عبد العزيز الحسين (2019) ⁽³⁵⁾ إلى التعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وتنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (180) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. من كل من كليات الآداب (أقسام: الدراسات الإسلامية، اللغة العربية، التاريخ)، التربية (الأقسام: علم النفس، الطفولة المبكرة، المناهج وطرق التدريس)، ما بين أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر - واستخدمت لجمع البيانات أدواتان: الأولى من تصميم الباحثة، لقياس ضغوط المهنة والثانية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وكان هناك ارتباط قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة لأعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي. كما بينت النتائج عدم وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الدرجة الوظيفية للأعضاء، ولكن يزداد مستوى الرضا الوظيفي بصورة رقمية لدى كل من الأستاذ المشارك، والأستاذ حيث كانت أقل مستوى لها (72.0) عند درجة أستاذ مساعد. وازداد الرضا الوظيفي ليصل لأعلى معدلاته لدى العضو (78.88) عند درجة الأستاذ.

وتناولت دراسة مطلق مهيل العنزي (2019) ⁽³⁶⁾ الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت وعلاقتها برضاهم المهني، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وتم اختيار 42 عضو هيئة تدريس كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة وبالطريقة الطبقيّة العشوائية، وكشفت نتائج الدراسة عن الآتي: جاءت تصورات أفراد عينة الدراسة حول مساهمة عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني بدرجة متوسطة، ارتفاع درجة الرضا المهني لأعضاء التدريس بكلية التربية، لا توجد فروق دالة إحصائياً بين تصورات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة حول عوامل الانتماء المهني والرضا المهني تعزى لجميع متغيرات الدراسة.

وتناولت دراسة (37) **Khayala Ismayilova, Robert M. (2019)**

Klassen الكشف عن الاكتفاء الذاتي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية، واعتمدت علي الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم التطبيق علي عينة قوامها (528) عضو هيئة تدريس من أذربيجان وتركيا ، وأظهرت النتائج الدراسة أن مستويات البحث في الكفاءة الذاتية تتفاوت حسب المرحلة الوظيفية والمؤهلات، وكان الرضا الوظيفي الأعلى لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الماجستير، وكان مؤشر الكفاءة الذاتية أقوى من الرضا الوظيفي، وانعكاسات النتائج على مديري الجامعات وواضعي السياسات في أذربيجان وتركيا .

ورصدت دراسة **أنمار مصطفى الكيلاني (2018)** (38) إلى التعرف على مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستويي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير ثلاث استبانات والتأكد من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من 461 عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واعتمدت الدراسة المنهج المسحي الارتباطي. أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: إن مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات كان متوسطاً، وأن هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات القيادية ككل تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية)، إن مستوى التطوير المهني والرضا الوظيفي كانا متوسطين، وثمة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجات مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ودرجات مستوى التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها.

وكشفت دراسة (39) **Karen M Thies, Teresa Serratt (2018)** عن عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعدم الرضا، وتنتمي إلي الدراسات الوصفية معتمدة علي منهج المسح، وتم التطبيق علي عينة من أعضاء هيئة التدريس وتم الاستطلاع بالبريد الإلكتروني بلغت قوامها (9402) من أعضاء هيئة التدريس في جميع أنحاء الولايات المتحدة وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية: كانت عوامل عدم

الرضا هي الراتب والسياسات التنظيمية وعبء العمل، وكانت العوامل التي حازت علي أكبر قدر من الرضا هي التفاعلات والوضع المهني والاستقلالية.

وهدفت دراسة **رمضان محمود عبد العليم (2018)** ⁽⁴⁰⁾ إلي التعرف علي درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتم تطبيقه علي عينة قوامها (227) عضواً من غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلي ان الرضا الوظيفي العام لأفراد العينة جاء بدرجة (راض إلي حد ما) كما توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالجوانب الإنتاجية العلمية التالية: الإشراف علي الرسائل العلمية، يليه مناقشة الرسائل العلمية، يليه عدد المشاريع البحثية الممولة، يليه البحوث التي قام بها العضو خلال وجوده بالجامعة.

ورصدت دراسة **مريم ارشيد الخالدي (2016)** ⁽⁴¹⁾ درجة الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية، في علاقته ببعض المتغيرات: دراسة حالة. وكانت عينة الدراسة (93) عضو هيئة تدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية معتمدة علي منهج المسح، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي: (كانت درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية، عن مهنة التدريس جاء بدرجة متوسطة. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في مجال الرضا عن الذات تعزى للجنس (ولصالح الذكور) مقارنة بالإناث، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى درجة رضاء أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير النوع في المجالات الأربعة الأخرى وفي الأداة الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية، وذلك على كل مجالات أداة الدراسة والأداة الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة

الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة، وذلك على كل مجالات الدراسة والأداة الكلية.

تناولت دراسة **عبدالله عثمان عبده** (2012) (42) استخدام التخطيط والبحوث العلمية في بعض المؤسسات الإعلامية بولاية الخرطوم في الفترة من 2009م - 2010م. وقد ركزت الدراسة على معرفة مدى استخدام التخطيط والبحوث العلمية في المؤسسات الإعلامية وهل يستند التخطيط فيها إلى معايير علمية، ومدى اعتماد التخطيط في جمع المعلومات والبيانات على البحوث العلمية وكذلك الصعوبات التي تواجه التخطيط والبحث العلمي في المؤسسات الإعلامية، وخلصت الدراسة إلى أن التخطيط في هذه المؤسسات العلمية يقوم أحياناً على أسس علمية. وأن تلك المؤسسات لا تستعين بصفة مستمرة بالمخطط عند وضع السياسة العامة للمؤسسات الإعلامية ولا تتوفر دائماً أسس ومعايير البحث العلمي في البحوث التي أجرتها المؤسسات الإعلامية، وأوضح أكثر أفراد العينة أنه أحياناً يتم قياس نتائج التخطيط بدقة وانتظام، ويرى غالبية الباحثين أنه تتوفر إلى حد ما أسس ومعايير البحث العلمي في بحوث الاتصال التي أسجرتها المؤسسات الإعلامية، و كشف أغلب أفراد العينة أنه نادر ما تتم الاستفادة من نتائج البحوث، ويرى معظم الباحثين أنه أحياناً يتم تقييم علمي لبحوث الاتصال التي تجريها المؤسسات الإعلامية.

وكان الهدف من دراسة (43) (2012) **Saeed Ahmadi , and Abdollah Keshavarzi** هو دراسة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة آزاد الإسلامية في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية مستخدمة منهج المسح، وكانت الأداة المستخدمة في هذه الدراسة لجمع المعلومات هي الاستبيان وتم تطبيقه على عينة عمدية قوامها (35) عضو هيئة تدريس من أعضاء هيئة التدريس في فيروز آباد جامعة آزاد الإسلامية بطهران، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الإناث والذكور فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة المساعدين والمدرسين فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بخبراتهم العملية.

وتناولت دراسة **رشيدة عبدالرؤوف (2011)** (44) طبيعة تعرف العلاقة بين الاحتراق الوظيفي و مستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مع تحديد وتفسير مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، وتنتمي إلي الدراسات الوصفية واعتمدت علي منهج المسح، واستخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلي: أن درجة الاحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية جاءت مرتفعة بدرجة دالة احصائياً، كما توصلت أيضاً إلي عدم فاعلية عاملي الخبرة ونوع المؤهل في التأثير احصائياً في الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة، وأظهرت النتائج أن هناك ارتباطات سالبة دالة احصائياً بين مكونات الاحتراق الوظيفي من ناحية، وبعض مكونات الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من ناحية أخرى.

وكان الغرض من دراسة **Terrell L. Strayhorn & Tonya N. (2009)** (45) هو قياس تأثير العلاقات الإرشادية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب على رضا الطلاب الجامعيين الأمريكيين من أصل أفريقي عن الكلية، وهل يختلف الرضا عن الكلية حسب الجنس (ذكور- إناث) الناتج عن تأثير العلاقات الإرشادية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب على وجه التحديد، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية معتمدة علي منهج المسح، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع المعلومات وتم التطبيق علي عينة مكونة من (653) طالب أمريكي من أصل أفريقي الذين شاركوا في إدارة الكلية لعام 2004 في جامعة إنديانا الأمريكية، وأشارت نتائج الدراسة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجيه ورضا الطلاب الأمريكيين من أصل أفريقي عن الكلية، وأشارت النتائج أيضاً أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الطلاب حسب الجنس (ذكور- إناث) في الاستفادة من علاقات التوجيه غير الرسمية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

ورصدت دراسة **Kiziltepe (2008)** (46) استقصاء وجهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تركيا نحو مهنة التعليم، كما هدفت إلي التعرف علي مصادر الدافعية والإحباط لديهم، وتنتمي إلي الدراسات الوصفية، واستخدم المنهج المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، واشتملت الدراسة علي عينة قوامها (300) أستاذ جامعي، منهم (112) من الذكور، و(188) من الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن المستوي

الأكاديمي للطلبة هو أكثر العوامل التي تثبط من دافعية الأساتذة نحو التعليم الجامعي، كما أظهرت النتائج ان الغالبية من مدرسي الجامعات في تركيا لديهم وجهة نظر سلبية نحو بعض جوانب مهنة التعليم.

وتناولت دراسة **محمود عبد الحليم المنسي (2008)** ⁽⁴⁷⁾ الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس والوقوف علي العوامل التي تساعد علي تحقيقه، والتعرف علي اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي، وتنتمي الدراسة إلي الدراسات الوصفية، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياسي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو البحث العلمي، ومقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتم تطبيق الدراسة علي عينة عشوائية قوامها (38) عضو هيئة تدريس بكليات التربية والآداب والعلوم الاجتماعية، والطب والعلوم الصحية بجامعة السلطان قابوس، وتوصلت الدراسة إلي: كلما ازداد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كلما كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو البحث العلمي أكثر ايجابية، وتوصلت أيضاً إلي أن مدة الخبرة في العمل الجامعي بمفردها غير كافية لاكتساب اتجاهات ايجابية نحو البحث العلمي أو لتكوين شعور بالرضا عن العمل لدي أعضاء هيئة التدريس، وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاه نحو البحث العلمي في الكليات المختلفة، كما لوحظ عدم وجود فروق دالة احصائياً بينهم في الرضا الوظيفي. وحاولت دراسة **Siyng (2007)** ⁽⁴⁸⁾ معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغوط المهنية بين الممرضات في الصين، وتكونت عينة الدراسة من 595 ممرضة من العاملين في مستشفيات ثلاث محافظات، واستخدمت الدراسة قائمة ماسلاش للاحتراق الوظيفي وطريقة المسح، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية: انخفاض المستوى التعليمي قد ارتبط بانخفاض الكفاءة المهنية، وأن خفض الضغوط المهنية للممرضات يؤدي إلي خفض مستوى الاحتراق الوظيفي لديهن.

وهدف دراسة **Papanstasion, Elena of tea & Zembylas, (49)** **Michalions (2006)** إلي معرفة مصادر الرضا وعدم الرضا المهني للمعلم في قبرص في دراستهما التي أجريت علي (52) معلماً تم انتقاؤهم بشكل عشوائي من بين 17 مدرسة حيث تم استخدام المقابلة الشخصية المقننة في كل الأسئلة المقدمة لعينة

البحث ، وتوصلت الدراسة إلي: أن أهم مصادر رضا المعلم هي البيئة الاجتماعية، النفوذ أو التأثير الاجتماعي، الاستقلال الذاتي المهني، اتجاهات المعلم، تفويض المعلم ومنحه السلطة والإدارة، التعاون مع المدرسة، الاشتراك في تأليف الكتب المدرسية.

وهدف دراسة ⁽⁵⁰⁾ **Mark H. Conklin et al(2007)** لتطوير مقياس متعدد الأبعاد لقياس الرضا عن العمل بين أعضاء هيئة التدريس بالصيدلة وتحديد مصداقيته وصلاحيته، وتنتمي إلي الدراسات الوصفية واعتمدت الدراسة علي منهج المسح، واستخدم الباحثون الاستبيان الإلكتروني وتم التطبيق علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالصيدلة قوامها (885)، وأظهرت النتائج ارتفاع درجة الرضا عن الدورات التي تم تكليفهم بها للتدريس، وحريرتهم في تصميم الدورات، ونوعية الطلاب الذين يقومون بتدريسهم، موارد الكمبيوتر المتاحة للوفاء باحتياجاتهم البحثية، وفرص التعاون داخل أقسامهم، وأظهرت النتائج أيضاً عن عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر الخريجين الأكفاء المساعدين ، وتوافر الوقت لمتابعة المنحة الدراسية ، والمؤسسية المساعدة في البحث عن تمويل للبحث، وتوزيع المكافآت المالية.

ويحت دراسة ⁽⁵¹⁾ **Susan Ambrose, et al (2005)** في سبب مغادرة بعض أعضاء هيئة التدريس ولماذا يمكث آخرون، ووصف القضايا التي تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس والاحتفاظ بهم في هذه المؤسسة، وتنتمي إلي الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة علي منهج المسح، واستخدم الباحثون المقابلات لجمع المعلومات ، وتم التطبيق علي عينة مكونة من (123) من أعضاء هيئة التدريس باستخدام المقابلات بدلاً من الاستطلاعات من جامعات أمبروز وهيستون ونورمان بالولايات المتحدة. وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية: ثبت أن المستويات العامة للرضا وعدم الرضا هي مؤشر ضعيف لقرارات أعضاء هيئة التدريس بالبقاء في المؤسسة أو مغادرتها، وأن أعضاء هيئة التدريس لا يغادرون المؤسسة لأنهم غير راضون عنها. وغادر عدد من أعضاء هيئة التدريس للجامعات ليس لأنهم كانوا غير راضين عن وظائفهم ولكن للبحث عن فرص مهنية جديدة ، ليكونوا أقرب إلى الأسرة .

وتناولت دراسة **مليحان الشبيني (2003)** ⁽⁵²⁾ استقصاء اتجاهات أعضاء هيئة التدريس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام وعمداء الكليات بجامعة الملك سعود والملك فهد للبترول والمعادن وجامعة الكويت نحو البحث العلمي والتدريس، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية، واستخدم الاستبيان ومقياس الاتجاهات لجمع البيانات، وتكونت العينة من (949) مفردة علي النحو التالي (30 عميد كلية، 148 رئيس قسم، 771 عضو هيئة تدريس)، وقد تم تطبيق مقياس للاتجاهات نحو البحث العلمي والتدريس علي أفراد عينة البحث وتوصلت الدراسة إلي أن أفراد العينة قد أكدوا علي أهمية البحث العلمي بالنسبة لجميع فئات أعضاء هيئة التدريس، ولم تتضح أي فروق دالة إحصائيًا في اتجاهات أفراد عينة البحث ترجع إلي الجامعة، أما الفروق في اتجاهات الأساتذة المساعدين نحو البحث العلمي فكانت أقل من اتجاهات الأساتذة والأساتذة المشاركين.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

- 1- اعتمدت كل الدراسات علي المنهج الوصفي ولم تتطرق إلي المناهج البحثية الأخرى.
- 2- اهتمت معظم دراسات الرضا الوظيفي بجودة العملية التعليمية والبحث العلمي بالجامعات، والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها بالضغوط المهنية، وتشخيص واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، والعلاقة بين الرضا والدافعية نحو الانجاز.
- 3- ركزت دراسات البحث العلمي علي معرفة مدى استخدام التخطيط والبحوث العلمية في المؤسسات الإعلامية، والكشف عن تأثير تكنولوجيايات الإعلام الجديدة في إدارة المؤسسات الإعلامية بالتركيز علي فوائد الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات الإعلامية.
- 4- تنوعت أغلب دراسات الرضا المهني، والبحث العلمي، ودراسات المؤسسات الإعلامية في مشاركة العديد من المقاييس (الرضا الوظيفي، الاتجاهات نحو البحث العلمي، ومقياس ضغوط المهنة).

5- استخدمت الدراسات السابقة في أدوات الدراسة المقابلة بالإضافة إلي الاستبيان، واستبيان مينيسوتا.

6- لم تتطرق الدراسات السابقة إلى الربط بين واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في بلورة المشكلة البحثية وتساولات وفروض الدراسة بشكل أكثر تفصيلاً من خلال التعرف على المتغيرات التي كانت مستخدمة وكيفية صياغة الفروض التي تقيس تلك المتغيرات، والوقوف على النقاط التي لم تتناولها الدراسات السابقة.

2- التعرف علي الأدوات والأساليب البحثية التي استخدمتها الدراسات السابقة، وكيفية الاستفادة منها، وتوظيفها لخدمة دراسة الباحث، وكذلك الاستفادة منها في تحديد الأدوات التي يستخدمها الباحث لقياس فروض الدراسة.

3- وضع تصور عام للدراسة من خلال تحديد أهم الأبعاد والعناصر التي يتم التركيز عليها في تناول المشكلة البحثية، ومساعدة الباحث في اختيار المنهج المناسب لتناول موضوع الدراسة.

4- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف علي أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات الأخرى.

أهمية الدراسة :

تشتمل الدراسة على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أو الناحية التطبيقية على النحو التالي:

1. تتبع أهمية هذه الدراسة من حيث كونها أول الدراسات العلمية التي تناقش واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الاعلامية وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
2. تقديم رؤية موضوعية لقياس درجة الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الناتج عن تطبيق نتائج وتوصيات بحوثهم.

3. أنها تتناول بعدين هامين في العملية التعليمية الجامعية وهما تطبيق نتائج وتوصيات البحوث والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.
4. تتبثق أهميتها من أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، والذي يتطلب منه ان يتمتع بدرجة عالية من الرضا المهني تجاه عمله وجامعته.
5. أنها تطرح مقياساً للرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس تم الاستعانة به لتوضيح العلاقة بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية والرضا المهني لديهم.
6. تسهم هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل بالجامعة من خلال العمل علي تعزيز الإيجابيات وتفادي السلبيات التي تحد من الانتاجية العلمية.
7. تسهم هذه الدراسة في تقوية العلاقة بين الجامعة كهيئة علمية بحثية والمؤسسات الإعلامية كمجال تطبيق لهذه البحوث.
8. توجه نتائج هذه الدراسة نظر القائمين علي قيادة المؤسسات الإعلامية إلي إعادة النظر في مستوى تطبيق نتائج وتوصيات البحوث الإعلامية في مؤسساتهم والاستفادة منها في تطويرها واستخدام امكانياتها الاستخدام الأمثل.

أهداف الدراسة :

- 1- الكشف عن مدى تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام.
- 2- رصد مستوى الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بالجامعة الناتج عن واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام.
- 3- التعرف على مدى الفروق بين الجنسين في الرضا المهني.
- 4- التعرف على مدى الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في الرضا المهني باختلاف الدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ).
- 5- التعرف علي أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المؤسسات الإعلامية عن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية.

6- رصد أفضل الطرق المتبعة من أجل تدريب الباحثين على تسويق نتائج بحوثهم العلمية.

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية وتطور الإنتاج العلمي للباحث.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل تواصلهم مع المؤسسات الإعلامية وفق الرتبة الأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفقاً (للنوع، الرتبة الأكاديمية).

نوع ومنهج الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية لأنها تسعى إلى وصف العلاقة بين واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس ، وتعتمد هذه الدراسة على منهج المسح بالعينة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تركز الدراسة من الناحية الموضوعية على التعرف العلاقة بين واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية وعلاقته بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس

الحدود المكانية: قام الباحث بتطبيق الاستبيان على أعضاء هيئة تدريس الإعلام والإعلام التربوي بالجامعات المصرية من خلال الاستبيان الإلكتروني.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة تدريس الإعلام التربوي وأقسام الإعلام بكليات الآداب وكليات الإعلام بالجامعات والمعاهد المصرية.

عينة الدراسة: قام الباحث بتطبيق البحث علي أعضاء هيئة تدريس الإعلام التربوي وأقسام الإعلام بكليات الآداب وكليات الإعلام وكان قوامها (174) عضو وتم التطبيق عن طريق الاستبيان الالكتروني علي شبكة الانترنت.

أسباب اختيار العينة:

اختار الباحث التطبيق أعضاء هيئة تدريس الإعلام (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) نظرًا لطبيعة بحوثهم التي يتم تطبيقها في مجالات الإعلام (الصحافة والإذاعة والتلفزيون والمسرح) والتي ترتبط بأنشطة المؤسسات الإعلامية في المجتمع المصري.

توصيف عينة الدراسة:

جدول (1) يوضح الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئة	توصيف عينة الدراسة
59.8%	104	ذكر	النوع
40.2%	70	أنثى	
100%	174	الإجمالي	
46%	80	مدرس	الرتبة الأكاديمية
31%	54	أستاذ مساعد	
23%	40	أستاذ	
100%	174	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق: أن عينة البحث شملت جميع المتغيرات التي تم في

ضوئها جمع البيانات.

أدوات الدراسة:

3- صحيفة الاستبيان الالكتروني.

4- مقياس الرضا المهني أعده الباحث بعد الاطلاع علي العديد من المقاييس

الموجودة بالدراسات السابقة في مجالي التربية وعلم النفس، وقام بتحكيم

المقياس نخبة من المتخصصين في أصول التربية وعلم النفس (1)

(1) أسماء السادة المحكمين:

متغيرات الدراسة:

- 1- متغير مستقل: تطبيق المؤسسات الإعلامية نتائج وتوصيات بحوث الإعلام.
- 2- متغير تابع: الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام الإعلام والإعلام التربوي.
- 3- متغيرات وسيطة: وهي تلك المتغيرات التي تتوسط العلاقة بين تطبيق المؤسسات الإعلامية نتائج وتوصيات بحوث الإعلام الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام الإعلام والإعلام التربوي (النوع - المرحلة البحثية).

التعريفات الإجرائية:

المؤسسات الإعلامية: هي كيانات اجتماعية تعمل علي تحقيق أنشطة وأهداف من خلال أشخاص مؤهلين للقيام بأدوارهم بكفاءة وفق أسس علمية وإعلامية، وتعمل علي تحقيق رغبات جمهور متنوع محليًا وإقليميًا وعالميًا.

الرضا المهني: يقصد بالرضا المهني في الدراسة الحالية هو قدرة عضو هيئة التدريس علي التوائم والانسجام مع رؤسائه وزملائه في العمل، وإدراكه لظروف وطبيعة عمله ومنفعته من العائد المادي الذي يتقاضاه، واستعداده لتحمل المسؤوليات الملقاة علي عاتقه، وإدراكه لنظام الترقى، وشعوره بتحقيق ذاته كعضو هيئة تدريس.

عضو هيئة تدريس الإعلام: هو الفرد المؤهل علميًا للقيام بواجباته ومسؤولياته لتوصيل رسالة علمية إلي الطلاب بكليات وأقسام الإعلام والإعلام التربوي، لتأهيلهم لميدان العمل، ويحمل عضو هيئة التدريس الدرجات العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

1- ا. د رأفت عطيه باخوم، استاذ علم النفس التربوي بقسم علم النفس كلية التربية جامعة المنيا.

2- ا. د هاشم فتح الله عبد الرحمن، استاذ اصول التربية المتفرغ - كلية التربية - جامعة المنيا.

3- ا. د محمد إبراهيم محمد ، أستاذ علم النفس التربوي بقسم علم النفس - كلية التربية - جامعة المنيا

الصدق والثبات:

إجراءات ثبات الاستبيان: قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان بالتطبيق على عينة استطلاعية قوامها (30) مبحوث، وباستخدام معادلة ألفا كرونباخ فجاء الثبات مساوياً (0.839) وهي درجة تؤكد تمتع الاستبيان بدرجة ثبات عالية.

الصدق الذاتي: تم حساب الصدق الذاتي كمؤشر لصدق الاستبيان وذلك بحساب الجزر التربيعي لمعامل الثبات، وقد جاء مساوياً (0.915)، مما يدل على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق.

المعاملات الإحصائية المستخدمة:

- باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss" من خلال اللجوء إلى المعاملات الإحصائية التالية:
- معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات.
 - الجزر التربيعي لحساب الصدق.
 - التكرارات والنسب المئوية.
 - الوزن النسبي.
 - معامل ارتباط بيرسون.
 - المتوسط الحسابي Mean.
 - الانحراف المعياري S.D.
 - اختبار (ت) لدلالة الفروق T.Test.
 - تحليل التباين أحادي الاتجاه one way anova.
 - اختبار (Post Hock- LSD) للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج العامة للدراسة:

جدول (2) يوضح أبرز الأنشطة التي تقوم بها عينة البحث

الأنشطة	التكرار	النسبة %	الترتيب
أشارك في مؤتمرات ومعاهد وأقسام الإعلام.	74	42.5	1
أشارك في اللقاءات والأنشطة الإعلامية التي تعقدها أي من أقسام الإعلام.	72	41.4	2
الانتداب للتدريس لجامعة أخرى إلي جانب جامعتي.	44	25.3	3
أقوم بمشاركة أبحاثي أو نتائجها عبر الشبكات Research Gate الأكاديمية مثل	38	21.8	4
أقوم بالتدريس لصالح هيئات ومؤسسات إعلامية.	24	13.8	5
درست أو تلقيت جزء من دراستي خارج مصر.	10	5.7	6

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (174)

يتضح من الجدول: أن أبرز الأنشطة التي تقوم بها عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس تمثلت في (أشارك في مؤتمرات ومعاهد وأقسام الإعلام) في الترتيب الأول بنسبة 42.5%، ثم (أشارك في اللقاءات والأنشطة الإعلامية التي تعقدها أي من أقسام الإعلام) في الترتيب الثاني بنسبة 41.4%، وفي الترتيب الأخير (درست أو تلقيت جزء من دراستي خارج مصر) بنسبة 5.7%.

ويرجع الباحث أن المشاركة في مؤتمرات ومعاهد وأقسام الإعلام أنها حازت علي الترتيب الأول لما لها من أهمية علي مستوي الجامعات لأنها تبرز التوجهات البحثية الجديدة في مجالات بحوث الإعلام ولأن نظام الترقية للأعضاء يضع درجات لعضو هيئة التدريس تدرج حضور المؤتمرات شرط من شروط الترقى، وحصول البديل (درست أو تلقيت جزء من دراستي خارج مصر) لأن سفر أعضاء هيئة

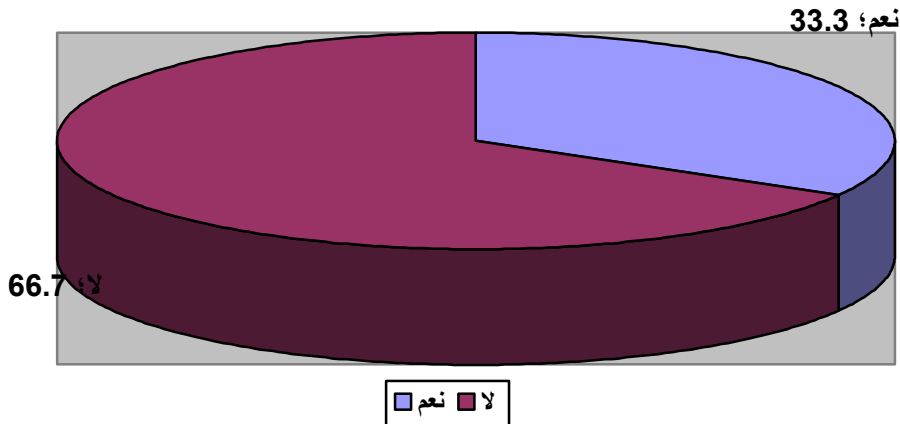
التدريس للدراسة بالخارج له بعض الشروط التي لا تتوافر في الكثير من أعضاء هيئة التدريس.

جدول (3) يوضح مدى تواصل عينة البحث من قبل مع إحدى المؤسسات الإعلامية من اجل عرض نتائج دراساتهم العلمية

الترتيب	النسبة %	التكرار	معدل التواصل
1	66.7	116	لا
2	33.3	58	نعم
	%100	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن نسبة 66.7% من عينة الدراسة لم يعرضوا من قبل إنتاجهم العلمي على إحدى المؤسسات الإعلامية، في حين أن نسبة 33.3% هم من قاموا بذلك من قبل.

يفسر البحث حصول من لم يتواصلوا مع إحدى المؤسسات الإعلامية لعرض إنتاجهم العلمي علي الترتيب الأول بفارق نسبي كبير وواضح بينها وبين من تواصلوا بالفعل مع هذه المؤسسات قد يرجع إلي عدم انتشار هذه الثقافة بالدرجة المطلوبة وعدم وجود استراتيجيات رسمية لنشرها، وهذا ما تحاول الدراسة مناقشته للتوصل إلي رؤية حول الطرق والأساليب التي تؤكد علي الاستفادة من المجهودات البحثية لأعضاء هيئة التدريس لدراسة القضايا الإعلامية التي تتعرض لها المؤسسات ودراسة الجمهور المتابع لها.



جدول (4) يوضح مدى استعانة المؤسسات الإعلامية بنتائج أو توصيات أي من

البحوث العلمية التي قام بها المبحوثون عينة البحث

الترتيب	النسبة %	التكرار	معدل الاستعانة
1	78.2	136	لا
2	21.8	38	نعم
	%100	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن نسبة 78.2% لم تستعن أي من المؤسسات الإعلامية بنتائج وتوصيات بحوثهم؛ في حين أن نسبة 21.8% منهم تم معهم ذلك.

أيضاً يفسر الباحث نتيجة هذا الجدول بنفس تفسير الجدول السابق وهو أن حصول النسبة لم تستعن أي من المؤسسات الإعلامية بنتائج وتوصيات بحوثهم علي الترتيب الأول بفارق نسبي كبير عن مع من تم معهم ذلك نظراً لعدم وجود أساليب علمية ممنهجة للاستعانة بنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بالبحث العلمي وتسلط الضوء عليه.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة تناولت دراسة عبده عثمان عبده عبدالله إدريس (2012) والتي كشفت أغلب أفراد العينة أنه نادر ما تتم الاستفادة من نتائج البحوث، ويرى معظم المبحوثين أنه أحياناً يتم تقييم علمي لبحوث الاتصال التي تجريها المؤسسات الإعلامية.

جدول (5) يوضح أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المؤسسات الإعلامية عن

تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية من وجهة نظر عينة البحث

الترتيب	النسبة %	التكرار	الأسباب
1	46.6	81	لا يوجد ربط أو اتصال بين الجامعة وهذه المؤسسات.
2	42.0	73	عدم اهتمام وسائل الإعلام بالبحث العلمي وتسلط الضوء عليه.
3	30.5	53	بيروقراطية المؤسسات.
4	24.7	43	الباحث لا يقوم بتسويق نفسه بحثياً.
5	19.5	34	نتائج البحث العلمي بعيدة عن متطلبات سوق العمل.

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (174)

يتضح من الجدول: أن أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المؤسسات الإعلامية عن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (لا يوجد ربط أو اتصال بين الجامعة وهذه المؤسسات) في الترتيب الأول بنسبة 46.6%، ثم (عدم اهتمام وسائل الإعلام بالبحث العلمي وتسيط الضوء عليه) في الترتيب الثاني بنسبة 42%، وفي الترتيب الأخير (نتائج البحث العلمي بعيدة عن متطلبات سوق العمل) بنسبة 19.5%.

يري الباحث حصول السبب (عدم اهتمام وسائل الإعلام بالبحث العلمي وتسيط الضوء عليه) علي الترتيب الأول وحصول السبب (لا يوجد ربط أو اتصال بين الجامعة وهذه المؤسسات) وهي نتيجة منطقية سببها ضعف التواصل بين المؤسسات الإعلامية والجامعات، وحصول السبب (نتائج البحث العلمي بعيدة عن متطلبات سوق العمل) علي الترتيب الأخير لأن من أساسيات وقواعد العمل البحثي الإعلامي هي مناقشة مشكلات سوق العمل من مؤسسات وجمهور فبالتالي نتائج وتوصيات البحث العلمي ليست بعيدة عن متطلبات سوق العمل.

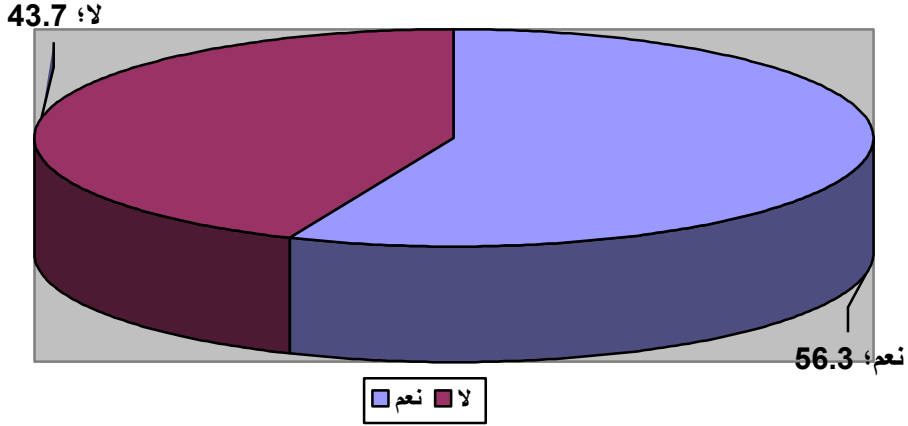
جدول (6) يوضح رؤية عينة البحث لمدى اهتمام المؤسسات الإعلامية بعرض نتائج وتوصيات بحوثهم العلمية في حالة تواصلهم معها

البدائل	التكرار	النسبة %	الترتيب
لا	98	56.3	1
نعم	76	43.7	2
الإجمالي	174	100%	

يتضح من الجدول: أن نسبة 56.3% من عينة البحث يرون أن المؤسسات الإعلامية لن تهتم بنتائج بحوثهم وتوصياتها في حالة ما إذا تواصلوا معها، في حين أن نسبة 43.7% رؤيتهم أن المؤسسات الإعلامية ستهتم بها.

يستنتج الباحث أن حصول رؤية عينة البحث أن المؤسسات الإعلامية لن تهتم بنتائج بحوثهم وتوصياتها في حالة ما إذا تواصلوا معها علي الترتيب الأول ربما يرجع إلي النظرة التشاؤمية التي سببها فتور العلاقة البحثية بين المؤسسات الإعلامية والجامعات والتي خلقتها ضعف الصلة بينهما.

شكل (2) يوضح رؤية عينة البحث لمدى اهتمام المؤسسات الإعلامية بعرض نتائج وتوصيات بحوثهم العلمية في حالة تواصلهم معها



جدول (7) يوضح أفضل الطرق التي استخدمها المبحوث في تسويق أبحاثه العلمية

الترتيب	النسبة %	التكرار	الوسائل
1	30.5	53	تغطية موضوع البحث عبر المواقع الإلكترونية
2	26.4	46	المؤتمرات المحلية
3	25.3	44	نشر ملخص في إحدى الصحف المطبوعة
3	25.3	44	نشر نتائج البحث عبر صفحتي الشخصية لمواقع التواصل الاجتماعي
4	17.2	30	المؤتمرات الدولية
5	14.4	25	عقد ورش عمل
6	12.6	22	التواصل مع القنوات التلفزيونية

(* بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (174)

يتضح من الجدول: أن أبرز الوسائل التي استخدمها المبحوثون لتسويق نتائج أبحاثهم العلمية تمثلت في (تغطية موضوع البحث عبر المواقع الإلكترونية) في الترتيب الأول بنسبة 68.3%، ثم (المؤتمرات المحلية) في الترتيب الثاني بنسبة 26.4%، وفي الترتيب الأخير (التواصل مع القنوات التلفزيونية) بنسبة 12.6%. يرى الباحث أن وسيلة تسويق الأبحاث عن طريق (تغطية موضوع البحث عبر المواقع الإلكترونية) حازت على الترتيب الأول لما لهذه الوسيلة من انتشار

واسع واستخدام مكثف من كافة فئات المجتمع، وحصول (التواصل مع القنوات التليفزيونية) علي الترتيب الأخير يرجع إلي عدم ايجابية هذه القنوات في الاتصال مما خلق فجوة كبيرة بينها وبين أعضاء هيئة التدريس

جدول (8) يوضح أفضل الطرق التي تساهم في تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الطرق
1	24.1	42	المجلات العلمية.
2	21.8	38	مشاركة المؤسسات وتمثيلها في الأقسام العلمية
3	16.1	28	البحث عن رعاة من هذه المؤسسات للمؤتمرات العلمية
4	13.8	24	التواصل مع القنوات التليفزيونية لتغطية فعاليات مناقشة الرسائل العلمية
4	13.8	24	أن يسوق الباحث لنفسه عبر وسائل الإعلام وشبكات التواصل بأن يقوم بنشر نتائج وملخص لبحوثه
5	10.3	18	ورش العمل
	%100	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن أفضل الطرق التي تساهم في تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (المجلات العلمية) في الترتيب الأول بنسبة 24.1%، ثم (مشاركة المؤسسات وتمثيلها في الأقسام العلمية) في الترتيب الثاني بنسبة 21.8%، وفي الترتيب الأخير (ورش العمل) بنسبة 10.3%.
يفسر الباحث حصول (المجلات العلمية) علي الترتيب الأول لأن المجلات العلمية هي من أهم المصادر في توثيق ونشر الأبحاث العلمية نظرًا لأنها قائمة علي نشر البحوث العلمية، وحصول (ورش العمل) علي الترتيب الأخير لأنها تكون غير مفعلة اعلاميًا وتكون علي نطاق الأقسام داخل الكليات.

جدول (9) يوضح أفضل الطرق من أجل تدريب الباحثين على تسويق نتائج بحوثهم العلمية من وجهة نظر عينة البحث

الترتيب	النسبة %	التكرار	الطرق
1	41.4	72	النشر في الدوريات ذات معدل مرتفع
2	27.6	48	وضع موضوع تسويق نتائج البحث العلمي في مقررات البحث العلمي
3	16.1	28	عقد ورش العمل
4	14.9	26	عقد الندوات العلمية
	%100	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن أفضل الطرق من أجل تدريب الباحثين على تسويق نتائج بحوثهم العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (النشر في الدوريات ذات معدل مرتفع) في الترتيب الأول بنسبة 41.4%، ثم (وضع موضوع تسويق نتائج البحث العلمي في مقررات البحث العلمي) في الترتيب الثاني بنسبة 27.6%، وفي الترتيب الأخير (عقد الندوات العلمية) بنسبة 14.9%.

يرى الباحث حصول (النشر في الدوريات ذات معدل مرتفع) على الترتيب الأول من بين طرق تدريب الباحثين على تسويق نتائج بحوثهم أنها ترجع إلى أن هذه الدوريات لها ثقل من الناحية العلمية، ولأنها موثوقة ومعتمدة وتلتزم بالشروط الأكاديمية للنشر العلمي نظراً لتصنيفها ومعامل تأثيرها، وتعترف بها مختلف الجامعات العربية والعالمية، وتنافس أهم المجلات على كافة الأصعدة المحلية أو الإقليمية أو العالمية.

جدول (10) يوضح طبيعة المؤسسة الإعلامية التي يجب أن تهتم بنتائج البحوث العلمية التي يقوم بها المبحوثون من وجهة نظرهم

الترتيب	النسبة %	التكرار	البدائل
1	79.3	138	حكومية
2	20.7	36	خاصة
	%100	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن نسبة 79.3% من عينة البحث يرون أن المؤسسة التي يجب أن تهتم بنتائج البحوث العلمية التي يقوم بها المبحوثون من وجهة نظرهم هي المؤسسات (الحكومية)، في حين أن نسبة 20.7% رؤيتهم أن الأفضل هو المؤسسات الخاصة.

يري الباحث حصول المؤسسات الحكومية علي الترتيب الأول في المؤسسات التي يجب أن تهتم بنتائج البحوث العلمية التي يقوم بها المبحوثون لما لها من ثقة من قبل المبحوثين نظراً لأن إعلام المؤسسة الحكومية جزءاً من مؤسسات الدولة وصوتها الذي يستمع إليه الجمهور المتلقي ويعرف انجازاتها كما انه يمثل وحدة قياس نشاط المؤسسة الحكومية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة والمحددة من قبل الجهات العليا وتوافقها مع خطط عمل التشكيل الحكومي والمؤسساتي للدولة .

جدول (11) يوضح وجهة نظر عينة البحث في مدى ارتباط تطبيق نتائج وتوصيات

البحوث بجودة الإنتاج البحثي

البدائل	التكرار	النسبة %	الترتيب
يرتبط بدرجة كبيرة	104	59.8	1
يرتبط إلى حد ما	56	32.2	2
لا يرتبط	14	8	3
الإجمالي	174	100%	

يتضح من الجدول: أن نسبة 59.8% من عينة البحث يرون أن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يرتبط (بدرجة كبيرة) بجودة الإنتاج البحثي، ثم (يرتبط إلى حد ما) في الترتيب الثاني بنسبة 32.2%، وأخيراً (لا يرتبط) بنسبة 8%.

يري الباحث حصول عينة البحث الذين يرون أن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يرتبط (بدرجة كبيرة) بجودة الإنتاج البحثي علي الترتيب الأول لأهمية تطبيق هذه البحوث والتي لها المردود الايجابي علي تطبيق المؤسسات لها فكلما كان البحث نتائجه تناقش المشكلات وتقدم الحلول لها كلما كانت محط أنظار هذه المؤسسات لتستفيد منها علي أرض الواقع.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة رمضان محمود عبد العليم (2018) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالجوانب الانتاجية العلمية.

جدول (12) يوضح وجهة نظر عينة البحث في مدى ارتباط تطبيق نتائج وتوصيات البحوث بمشكلات المجتمع

البدائل	التكرار	النسبة %	الترتيب
يرتبط بدرجة كبيرة	102	58.6	1
يرتبط إلى حد ما	60	34.5	2
لا يرتبط	12	6.9	3
الإجمالي	174	%100	

يتضح من الجدول: أن نسبة 58.6% من عينة البحث يرون أن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يرتبط (بدرجة كبيرة) بمشكلات المجتمع، ثم (يرتبط إلى حد ما) في الترتيب الثاني بنسبة 34.5%، وأخيراً (لا يرتبط) بنسبة 6.9%.

يفسر الباحث حصول البديل يرتبط (بدرجة كبيرة) على الترتيب الأول في مدي ارتباطها بمشكلات المجتمع لأن البحث العلمي هو الأداة التي تناقش المشكلات التي يتعرض لها المجتمع والتي يشعر بها الجمهور، حيث يقوم الباحث العلمي باتخاذ مشكلة من المشكلات التي تواجه مجتمعه، فيقوم بالبحث عن أسبابها وعواملها وما النتائج التي سيؤول إليها مجتمعه في حال استمر حدوث مشكلة البحث العلمي، لذلك يرتبط تطبيق نتائج وتوصيات هذه البحوث بمدى ارتباطها بمشكلات المجتمع.

جدول (13) يوضح وجهة نظر عينة البحث في مدى تأثير تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث على تطور الإنتاج العلمي للباحث

البدائل	التكرار	النسبة %	الترتيب
يؤثر بدرجة كبيرة	120	70.1	1
يؤثر بدرجة متوسطة	44	25.3	2
ليس له تأثير	8	4.6	3
الإجمالي	174	%100	

يتضح من الجدول: أن نسبة 70.1% من عينة البحث يرون أن تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث (يؤثر بدرجة كبيرة) على تطور الإنتاج العلمي للباحث، ثم (يؤثر بدرجة متوسطة) في الترتيب الثاني بنسبة 25.3%، وأخيراً (ليس له تأثير) بنسبة 4.6%.

يفسر الباحث حصول مدي التأثير (يؤثر بدرجة كبيرة) علي الترتيب الأول ترجع إلي ايمان أعضاء هيئة التدريس عينة البحث بأهمية تطبيق نتائج البحوث وأنها تعود بالنفع والتأثير الإيجابي علي تطور البحوث وكلما اهتمت المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث يعني أنها تقدم حلول للمشكلات والقضايا التي تتعرض لها هذه المؤسسات مما يدفع الباحثين إلي الاهتمام بالتطور.

جدول (14) يوضح شعور المبحوثين في حال عدم تطبيق نتائج وتوصيات بحوثهم العلمية

الترتيب	النسبة %	التكرار	البدايل
1	50.6	88	أعتقد أن جودة العمل الذي أقوم به في البحث العلمي ليس موضع تقدير من المجتمع.
2	26.4	46	لا أشعر بالحماس في عملي البحثي.
3	9.2	16	أعتقد أن مهاراتي ومعرفتي غير كافية للعمل بهذه المهنة.
4	9.2	16	لا أعتقد أن مهنتي تتمتع بمكانة مرموقة في المجتمع.
5	4.6	8	أعتقد أنني لا أقوم بعملي البحثي بشكل جيد
	100%	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن شعور المبحوثين في حال عدم تطبيق نتائج وتوصيات بحوثهم العلمية تمثل في (أعتقد أن جودة العمل الذي أقوم به في البحث العلمي ليس موضع تقدير من المجتمع) في الترتيب الأول بنسبة 50.6%، ثم (لا أشعر بالحماس في عملي البحثي) في الترتيب الثاني بنسبة 26.4%، وفي الترتيب الأخير (أعتقد أنني لا أقوم بعملي البحثي بشكل جيد) بنسبة 4.6%.

يري الباحث حصول شعور الباحثين (أعتقد أن جودة العمل الذي أقوم به في البحث العلمي ليس موضع تقدير من المجتمع) علي الترتيب الأول لأن عدم تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية الإعلامية يشعر الباحثين بعدم جدواها ولأنه من المفترض أن البحث العلمي هو أساس تقدم المؤسسات الإعلامية، وتهميشه يجعلها تعمل بلا هدف أو أسس علمية، وحصول شعور الباحثين بـ (أعتقد أنني لا أقوم بعملية البحثي بشكل جيد) علي الترتيب الأخير لأن الباحثين يقومون بعمل بحوثهم ونشرها وفق أسس علمية ومنهجية تخضع لقواعد وقوانين الجامعات والمعاهد التي يعملون بها.

جدول (15) يوضح المقترحات التي يوصي بها المبحوث من أجل تطبيق وتوصيات

البحث العلمي

الترتيب	النسبة %	التكرار	المقترحات
1	26.4	46	اتصال الجامعة بالمؤسسات كإرسال نسخ مجلات علمية، ودعوته للمؤتمرات العلمية.
2	26.4	46	توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين.
3	20.7	36	أن يوجد رعاية للبحث العلمي من هذه المؤسسات.
4	14.9	26	تمثيل أعضاء المؤسسات الإعلامية بالأقسام العلمية.
5	11.5	20	تدريب الباحثون على تسويق نتائج وتوصيات بحوثهم عبر وسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي.
	100%	174	الإجمالي

يتضح من الجدول: أن أبرز المقترحات التي توصي بها من أجل تطبيق وتوصيات البحث العلمي تمثلت في (اتصال الجامعة بالمؤسسات كإرسال نسخ مجلات علمية، ودعوته للمؤتمرات العلمية، توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين) في الترتيب الأول بنسبة 26.4%، ثم (توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين) في الترتيب الثاني بنسبة 20.7%، وفي

الترتيب الأخير (تدريب الباحثون على تسويق نتائج وتوصيات بحوثهم عبر وسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي) بنسبة 11.5%.

يري الباحث حصول (اتصال الجامعة بالمؤسسات كإرسال نسخ مجلات علمية، ودعوته للمؤتمرات العلمية) و(توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين) علي الترتيب الأول نظراً لأن إرسال الجامعات لنسخ الأبحاث ودعوة هذه المؤسسات للمؤتمرات يفتح طريق التواصل العلمي بين الجامعات والمؤسسات ومن الممكن أن يتم علي أثرها عمل بروتوكولات علمية لتطبيق نتائج وتوصيات هذه البحوث، وأيضاً الدعم المادي والمعنوي بنفس درجة الأهمية لأن التقدير المادي والمعنوي للباحثين يشعروهم بأهمية عملهم مما يعود بالنفع عليهم وعلي الجامعات والمؤسسات الإعلامية.

جدول (16) يوضح مقياس الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الناتج عن واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام

العينة الكلية		العبارات				
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	التكرار لدرجة الموافقة			
			معارض	محايد	موافق	
1	94.6	494	2	24	148	أشعر بالفخر عند تطبيق نتائج وتوصيات البحوث التي أقوم بإجرائها.
2	92.7	484	2	34	138	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث التي أقوم بإجرائها يجعلني راض عن النجاح الذي حققته في مسيرتي المهنية
2	92.7	484	4	30	140	تطبيق البحوث العلمية يشعروني باحترام أصحاب المهن الأخرى لمهنة الباحث.
3	92.3	482	6	28	140	تطبيق نتائج بحوثي يجعلني أفتخر عندما أتحدث عن مهنتي.
4	89.7	468	8	38	128	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يجعلني راض عن الخطوات التي حققتها تجاه أهدافي في التطور المهني.
5	70.9	370	48	56	70	أري أن عدم تطبيق نتائج وتوصيات البحوث لا يوفر الاستقرار النفسي للباحث.
5	70.9	370	50	52	72	عدم تطبيق نتائج وتوصيات البحوث

						يشعرنى بالإحباط.
6	56.3	294	88	52	34	تجاهل المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث يجعلني أنصح الآخرين بالابتعاد عن هذه المهنة.
7	52.5	274	96	56	22	تجاهل المؤسسات الإعلامية لتوصيات ونتاجات البحوث يجعلني عل أتم الاستعداد لتترك هذه المهنة.
الثالث	79.1%	3720				البعد الأول. الرضا المهني العام
1	93.1	486	6	24	144	أرى أن نتائج أبحاثي العلمية ذات قيمة ونفع للمجتمع حال تطبيقها.
2	92.3	482	4	32	138	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يشعرنى أنني أقوم بعملتي البحثي بشكل جيد.
3	90.8	474	10	28	136	أشعر بالسعادة لأن مهنتي تتفق مع قدراتي.
3	90.8	474	8	32	134	تطبيق نتائج وتوصيات بحوثي يشعرنى بالتميز المهني كباحث علمي.
4	85.1	444	12	54	108	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يجعلني ألتزم بمهامي وواجباتي المهنية.
5	78.2	408	24	66	84	أشعر بالضيق من عدم تعاون المؤسسات الإعلامية معي في تطبيق البحوث.
6	72.4	378	38	68	68	عدم تسويق وتطبيق أبحاثي من الممكن أن يجعلني أشعر بعدم الجدوى من البحوث العلمية.
7	71.3	372	46	58	70	إهمال سوق العمل لنتائج البحوث التي أقوم بها يشعرنى بعدم الرضا عن التقدم الذي أحرزته تجاه أهدافي لتطوير واكتساب مهارات جديدة.
8	64.8	338	66	52	56	عدم اهتمام المؤسسات الإعلامية بنتائج وتوصيات البحوث يجعلني غير متحمس دائماً لأعمالي البحثية
الأول	82	3856				البعد الثاني. طبيعة العمل
1	90.4	472	2	46	126	تطبيق المؤسسات الإعلامية للبحوث يدعم الثقة في نفس الباحث.
2	88.1	460	8	46	120	تطبيق البحوث يشعرنى أنني أستغل قدراتي وخبراتي المهنية.
3	87.0	454	8	52	114	تطبيق نتائج بحوثي يعطي لي قيمة اجتماعية ومركزاً مميّزاً أمام الآخرين.
4	84.3	440	10	62	102	أرى أن تطبيق البحوث يجعلني راض عن التقدم الذي بلغته تجاه تحقيق أهدافي في الدخل المادي
5	70.5	368	42	70	62	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يشعرنى ان ما أتقاضاه من راتب مناسباً لما أقوم به من عمل.
6	64.4	336	66	54	54	عدم تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يجعلني أشعر بعدم قيمة ما أتقاضاه.
7	61.3	320	76	50	48	عدم تسويق أبحاثي يشعرنى بالندم علي

مجهودي في البحث العلمي.						
الرابع	78	2850	البعد الثالث. العائد المادي والمعنوي			
1	92.3	482	2	36	136	أشعر بالسعادة أثناء تبادل الحديث مع الزملاء عن تطبيق نتائج وتوصيات بحوثي العلمية.
2	91.6	478	2	40	132	التعاون مع المؤسسات الإعلامية يساعدي علي تكوين صداقات جديدة مع العاملين بها
3	89.3	466	0	56	118	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث تجعلني مؤهلاً للتنافس مع الباحثين في جامعات أخرى (عربية أو دولية)
4	87.7	458	4	56	114	التعاون مع الزملاء في تسويق البحوث العلمية للبحوث المشتركة يوطد العلاقات معهم.
5	84.3	440	16	50	108	تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يؤكد وجود فروق فردية بين الباحثين.
6	81.6	426	14	68	92	أتحاور بشكل دائم مع زملائي في كيفية تطبيق نتائج وتوصيات البحوث.
7	62.5	326	64	68	42	عدم تطبيق نتائج وتوصيات البحوث يقلل فرص دعم ومساعدة الزملاء لي في التخصص.
8	57.5	300	82	58	34	عدم تطبيق أبحاثي لا يشعرني بقيمتي العلمية أمام زملائي.
الثاني	80.8	3376	البعد الرابع. زملاء العمل			
	%80	13802	الإجمالي			

يتضح من الجدول: أن النسب المئوية لمقياس مقياس الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الناتج عن واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام تراوحت ما بين (94.6: 52.5)، حيث جاءت عبارة (أشعر بالفخر عند تطبيق نتائج وتوصيات البحوث التي أقوم بإجرائها) في الترتيب الأول، بينما جاءت عبارة (تجاهل المؤسسات الإعلامية لتوصيات ونتائج البحوث يجعلني عل أتم الاستعداد لترك هذه المهنة.) في الترتيب الأخير.

يفسر الباحث حصول عبارة (أشعر بالفخر عند تطبيق نتائج وتوصيات البحوث التي أقوم بإجرائها) علي الترتيب الأول لأن الباحث يشعر بقيمته وقيمة بحوثه إذا تم تطبيق نتائجها وتوصياتها في الميدان الإعلامي بواسطة المؤسسات الإعلامية، وحصول العبارة (تجاهل المؤسسات الإعلامية لتوصيات ونتائج البحوث يجعلني عل أتم الاستعداد لترك هذه المهنة) لأن الباحث غير مسؤول عن تطبيق نتائج هذه

البحوث من عدمه فهذه هي مسؤولية الجامعات والمؤسسات الإعلامية فلا يجب أن يتحمل تبعات عدم الاهتمام.

ثالثاً. نتائج اختبار فروض الدراسة:

التحقق من الفرض الأول:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (17) يوضح معاملات الارتباط بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس

الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس			المتغيرات
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ر	
غير دال إحصائياً	0.376	0.06	تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية

يتبين من الجدول:

لم يتحقق الفرض، حيث ثبت عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ مما يعني الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يتأثر بعدم تطبيق المؤسسات الإعلامية لتوصيات بحوثهم.

ويفسر الباحث عدم تحقق الفرض قد يعود لعدم تجربة أعضاء هيئة تدريس بشكل واضح لتطبيق نتائج بحوثهم فلو كانت توجد استراتيجيات متبعة لتطبيق نتائج وتوصيات البحوث لحدثت تغييرات في تعامل المؤسسات مع مشكلات المجتمع وظهر تغيير بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وشعروا بنتيجة عملهم وحدث الرضا أو عدم الرضا لعدم وجود هذه الاستراتيجيات

التحقق من الفرض الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية وتطور الإنتاج العلمي للباحث.

جدول (18) يوضح معاملات الارتباط بين اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية وتطور الإنتاج العلمي للباحث

تطور الإنتاج العلمي للباحث			المتغيرات
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ر	
دال إحصائياً	0.05	*0.19	اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية

(* دال عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول:

تحقق الفرض، حيث ثبت وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية وتطور الإنتاج العلمي للباحث؛ مما يعني اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية يساهم في تطوير الإنتاج العلمي للباحث، ويفسر الباحث هذه النتيجة أن الباحثين في حالة تطبيق نتائج وتوصيات بحوثهم يشعرون بالاهتمام من قبل مؤسسات الدولة أي من الطرفين الجامعات والمعاهد وعلي الجانب الآخر المؤسسات الإعلامية ذلك ينتج عنه تطوير الانتاج العلمي لأن البحوث في هذه الحالة سوف يهتم الباحثين بالمشكلات بشكل أكبر، ولأن العمل البحثي انتقل من الحقل المجرد أو النظري إلى الحقل العملي أو التطبيقي.

التحقق من الفرض الثالث:

توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل تواصلهم مع المؤسسات الإعلامية وفق الرتبة الأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

جدول (19) يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل تواصلهم مع المؤسسات الإعلامية وفق (الرتبة الأكاديمية)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
معدل التواصل مع المؤسسات الإعلامية	بين المجموعات	1.233	2	0.617	2.81	غير دال
	داخل المجموعات	37.433	171	0.219		

يتضح من الجدول: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل تواصلهم مع المؤسسات الإعلامية وفق (الرتبة الأكاديمية).

التحقق من الفرض الرابع:

توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفقاً (للنوع، الرتبة الأكاديمية).

(أ) الفروق وفق النوع:

جدول (20) يوضح دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في معدل الرضا المهني لديهم وفقاً (للنوع) (ن = 174)

نوع الدلالة	قيمة (ت)	الإناث ن=70		الذكور ن=104		المتغيرات
		ع	م	ع	م	
غير دال	0.321	10.09	79.02	9.76	79.51	الرضا المهني

يتضح من الجدول السابق:

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفقاً (للنوع)، ويفسر الباحث عدم تحقق هذا الفرض لعدم وجود رؤية واضحة للتواصل بين المؤسسات الإعلامية والجامعات بشأن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث الإعلامية مما خلق اتجاه عام من جميع فئات الأعضاء.

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (2012) Saeed Ahmadi , and

Abdollah Keshavarzi، والتي أكدت علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين أعضاء هيئة التدريس من الإناث والذكور فيما يتعلق بالرضا الوظيفي.

وقد اتفقت مع نتائج دراسة أبو القاسم سعد الله (2020) والتي أكدت علي وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

واتفقت مع نتائج دراسة عبد الفتاح الرخاء (2020) بينت النتائج عدم وجود فروق

دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تبعاً إلى متغيرات النوع.

(ب) الفروق وفق الرتبة الأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ):

جدول (21)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الرضا المهني	بين المجموعات	1038.69	2	519.347	**5.61	دال
	داخل المجموعات	15819.283	171	92.510		

(**) دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول:

وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفق (الرتبة الأكاديمية).

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (2012) Saeed Ahmadi , and

Abdollah Keshavarzi، والتي أكدت علي أنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة

إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بخبراتهم العملية.

واختلفت مع نتائج دراسة عبد الفتاح الرخاء (2020) بينت النتائج عدم وجود

فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني، سنوات الخبرة المهنية.

واختلفت مع نتائج دراسة أسماء عبد العزيز الحسين (2019) عدم وجود فروق معنوية في

الرضا الوظيفي تبعا لاختلاف الدرجة الوظيفية للأعضاء.

وقد اتفقت مع نتائج دراسة أبو القاسم سعد الله (2020) والتي أكدت علي وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

ولتحديد اتجاه الفروق وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ولمعرفة الفروق ستكون لصالح أي فئة

تم إجراء اختبار المقارنات البعدية (Post Hock- LSD).

جدول (22) يوضح نتائج اختبار (Post Hock- LSD)

الرتبة	المتوسط	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	79.27	—	2.947-	*3.775
أستاذ مساعد	82.22	—	—	*6.772
أستاذ	75.50	—	—	—

(*) دالة عند مستوى (0.05).

وعقب تطبيق اختبار (Post Hock- LSD) اتضح ما يلي:

بالنظر إلى متوسطات الرتب الأكاديمية سيتضح وجود فروق دالة إحصائية بين الشباب الأردني بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفق (الرتبة الأكاديمية) لصالح فئة (أستاذ مساعد)؛ مما يعني أن الأساتذة المساعدين الأكثر رضاً مهنيًا بين عينة البحث.

ملخص النتائج:

- أن أبرز الأنشطة التي تقوم بها عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس تمثلت في (أشارك في مؤتمرات ومعاهد وأقسام الإعلام) في الترتيب الأول، وفي الترتيب الأخير وفي الترتيب الأخير (درست أو تلقيت جزء من دراستي خارج مصر).
- أن عينة الدراسة الذين لم يعرضوا من قبل إنتاجهم العلمي على إحدى المؤسسات الإعلامية حازت علي الترتيب الأول في حين أن من قاموا بذلك من قبل حازت علي الترتيب الثاني والأخير.
- أن عينة الدراسة الذين لم تستعن أي من المؤسسات الإعلامية بنتائج وتوصيات بحوثهم حازت علي الترتيب الأول؛ في حين أن منهم تم معهم ذلك حازت علي الترتيب الثاني والأخير..
- أن أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المؤسسات الإعلامية عن تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (لا يوجد ربط أو اتصال بين الجامعة وهذه المؤسسات) في الترتيب الأول، وفي الترتيب الأخير (نتائج البحث العلمي بعيدة عن متطلبات سوق العمل) بنسبة 19.5%.
- أن أبرز الوسائل التي استخدمها المبحوثون لتسويق نتائج أبحاثهم العلمية تمثلت في (تغطية موضوع البحث عبر المواقع الإلكترونية) في الترتيب الأول، وفي الترتيب الأخير (التواصل مع القنوات التلفزيونية) .

- أن أفضل الطرق التي تساهم في تطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (المجلات العلمية) في الترتيب الأول، ثم (مشاركة المؤسسات وتمثيلها في الأقسام العلمية) في الترتيب الثاني، وفي الترتيب الأخير (ورش العمل) بنسبة.
- أن أفضل الطرق من أجل تدريب الباحثين على تسويق نتائج بحوثهم العلمية من وجهة نظر عينة البحث تمثلت في (النشر في الدوريات ذات معدل مرتفع) في الترتيب الأول، وفي الترتيب الأخير (عقد الندوات العلمية) .
- أن عينة البحث الذين يرون أن المؤسسة التي يجب أن تهتم بنتائج البحوث العلمية التي يقوم بها المبحوثون من وجهة نظرهم هي المؤسسات (الحكومية) حازت علي الترتيب الأول، في حين حصول من كان رؤيتهم أن الأفضل هو المؤسسات الخاصة في الترتيب الثاني والأخير.
- أن أبرز المقترحات التي توصي بها من أجل تطبيق وتوصيات البحث العلمي تمثلت في (اتصال الجامعة بالمؤسسات كإرسال نسخ مجلات علمية، ودعوتها للمؤتمرات العلمية، توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين) في الترتيب الأول، ثم (توفير المؤسسات المقابل المالي أو الدعم المادي والمعنوي للباحثين) في الترتيب الثاني، وفي الترتيب الأخير (تدريب الباحثين على تسويق نتائج وتوصيات بحوثهم عبر وسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي).
- أن النسب المئوية لمقياس مقياس الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الناتج عن واقع تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات بحوث الإعلام تراوحت ما بين (94.6: 52.5)، حيث جاءت عبارة (أشعر بالفخر عند تطبيق نتائج وتوصيات البحوث التي أقوم بإجرائها) في الترتيب الأول، بينما جاءت عبارة (تجاهل المؤسسات الإعلامية لتوصيات ونتائج البحوث يجعلني عل أتم الاستعداد لترك هذه المهنة.) في الترتيب الأخير.
- لم يتحقق الفرض، حيث ثبت عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث العلمية والرضا المهني

- لأعضاء هيئة التدريس؛ مما يعني الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يتأثر بعدم تطبيق المؤسسات الإعلامية لتوصيات بحوثهم.
- تحقق الفرض، حيث ثبت وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين اهتمام المؤسسات الإعلامية بتطبيق نتائج وتوصيات البحوث العلمية وتطور الإنتاج العلمي للباحث
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل تواصلهم مع المؤسسات الإعلامية وفق (الرتبة الأكاديمية).
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفقاً (للنوع)
- وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في معدل الرضا المهني لديهم وفق (الرتبة الأكاديمية).

توصيات الدراسة:

- 1- عمل ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس بأقسام وكليات الإعلام والإعلام التربوي علي الطرق المختلفة تسويق أبحاثهم العلمية.
 - 2- عمل ندوات علمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام وكليات الإعلام والإعلام التربوي لتوجيههم نحو تسويق أبحاثهم العلمية.
 - 3- عمل مؤتمرات دولية متخصصة في تسويق الأبحاث العلمية.
 - 4- أن تقوم الجامعات بعمل إدارات خاصة بتسويق الأبحاث العلمية للاستفادة من توصياتها ونتائجها.
 - 5- ارسال نسخ من المجلات العلمية البحثية مطبوعة والإلكترونية إلي المؤسسات الإعلامية سواء صحافة أو إذاعة أو تلفزيون.
 - 6- تدشين الجامعات لمواقع علمية متخصصة في نتائج وتوصيات البحوث فقط لإبرازها امام المؤسسات الإعلامية ولإلقاء الضوء عليها للاستفادة منها.
- ما تثيره الدراسة من بحوث مستقبلية:

- 1- اجراء دراسات عن تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية، وعلاقته بطبيعة بالمحتوي المقدم.

- 2- اجراء دراسات عن تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية، وعلاقته بالرضا المهني للقائم بالاتصال.
- 3- اجراء دراسات عن تطبيق المؤسسات الإعلامية لنتائج وتوصيات البحوث الإعلامية، واتجاهات الجمهور نحوها.

هوامش الدراسة:

- ¹ محمود عبد الحليم المنسي: "الاتجاهات نحو البحث العلمي وعلاقتها بالرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس دراسة استطلاعية"، المؤتمر العلمي الثالث - تطوير التعليم النوعي في مصر والوطن العربي، كلية التربية النوعية بالمنصورة، أبريل، مجلد1، 2008، ص 81
- ² شادية المحروقي، احمد ناجي: "الوجيز في إعداد البحث العلمي القانوني، ط1، المملكة العربية السعودية- الرياض : مكتبة القانون و الاقتصاد، 2012، صفحة 15-17
- ³ ضحي اسماعيل : "أهمية البحث العلمي"، متاح علي: <https://mawdoo3.com> ، تاريخ تصفح الموقع: 2022/12/17
- ⁴ محمود عبد الحليم المنسي: مرجع سابق، ص 81.
- ⁵ عبد الفتاح الرخاء: "الرضا المهني لدي أساتذة التعليم الابتدائي بالوسط القروي - دراسة نفسية اجتماعية"، المجلة العربية لعلم النفس، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد الخامس، الرباط، المغرب مج.5، ع. 2، 2020، ص ص113-127.
- ⁶ O. I. Romanyuk & I. P. Kovalenko: "social responsibility of the mass-media: an attempt at conceptual justification1", **Journalism and Mass Communication**, Part 4, Volume 5 , 2019, p 183.
- ⁷ عبد الرحمن احمد شحود: "تمكين الذات والرضا المهني لدي العمال"، مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات جامعة عين شمس، مصر، ع 13 ، ملحق، ص ص 661-623، 2012.
- ⁸ ايهاب عيسى المصري و طارق عبد الرؤوف عامر: "الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني"، ط1، الجزيرة، مصر، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، 2014، ص 22
- ⁹ Eugene f. Stone: "The moderating effects of Work related values: on Jop scope Jop satisfaction organisational human & performance, **Organizational Behavior and Human Performance**, June 1976, pp. 147-149.
- ¹⁰ مريم ارشيد الخالدي: "الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية في علاقته ببعض المتغيرات : دراسة حالة، مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية، المجلد 26 ، العدد 6 ، نوفمبر 2016 ، ص 273
- ¹¹) Jakimiuk, B: " Sources of professional satisfaction of secondary school teachers', *Cuestiones pedagógicas*, 'Universidad de Sevilla, 2015, p 24

- ¹² راندا العكاشة: " أهمية الرضا المهني للموظف والمؤسسة المهنية"، متاح علي: <https://e3arabi.com>، تاريخ تصفح الموقع: 2022/12/11.
- ¹³ (سالي علي محمد حسن: " العلاقة بين تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بقطاع البترول"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ص 70-71، 2002.
- ¹⁴ (عبد الصمد الأعبري: " الرضا الوظيفي لدي عينة من مديري مدارس التعليم بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات الخليج والدراسات العربية، ع109، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص170، 2002.
- ¹⁵) Mohammad Yousef Abuhashesh et al : " Factors that impact job satisfaction and performance among employees in the Jordanian industrial sector, **Conference: Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020**, Spain Volume, March 2019, pp. 4285-4305
- ¹⁶) Susan Ambrose, et al: " A qualitative method for assessing faculty satisfaction", **Research in Higher Education**, Vol. 46, No. 7, November 2005, p 803
- ¹⁷)) Kimberly A. French et al: " **Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions**", *Journal of Vocational Behavior*, 120, p2, 2020, Available at : www.elsevier.com/locate/jvb
- ¹⁸) امتياز سلامة ، ونعيم الجعيني: " مفهوم التمكين للعاملين ومدى ملاءمتها للتطبيق في المنظمات المصرية"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، القاهرة، ع2، ص441، 2000.
- ¹⁹) عامر العبود: " مفهوم الرضا الوظيفي وعوامل مؤثرة بالرضا الوظيفي"، متاح علي: <https://www.hellooha.com> تاريخ التصفح: 2022/12/10.
- ²⁰) جيليان دويل، ترجمة محمد عبد الحميد: "اقتصاديات وسائل الإعلام"، ط1، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2015، ص 16.
- ²¹) (علي عبد الفتاح كنعان: " إدارة المؤسسات الإعلامية"، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2016، ص3
- ²²) O. I. Romanyuk & I. P. Kovalenko: " social responsibility of the mass-media: an attempt at conceptual justification", **Journalism and Mass Communication, Part 4, p183**, Available at: [/https://www.researchgate.net](https://www.researchgate.net)
- ²³) علي عبد الفتاح كنعان، مرجع سابق، ص37
- ²⁴) لبنى مهدي: " ما هي أهداف المؤسسات الإعلامية؟"، متاح علي: <https://e3arabi.com> تاريخ التصفح 2023/2/18

²⁵ علي عبد الفتاح كنعان: مرجع سابق، ص ص 7-1

²⁶) Uzma Sarwar et al:" Level of satisfaction in online teaching programs among medical teachers/supervisors during COVID 19", **Journal of Pakistan Association of Dermatologists**. 2022;32(1): pp34-41 .pandemic-

²⁷) حسينة بن رقية:" التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال والتحول نحو الإدارة الرقمية في المؤسسات الإعلامية دراسة نظرية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مج 10، ع1، 2022، ص ص 23-36

²⁸) حسين سالم صالح الكوني: " درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس"، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، قسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عمران، اليمن، مج. 2 ع. 12، ص ص. 168-192، مارس 2022

²⁹) صلاح صالح معمار:" دور القيادة الإيجابية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية بمنطقة العين"، المجلة العربية للعلوم النفسية والتربوية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية. مج. 2، ع. 2، أبريل 2019، ص ص 231-259.

³⁰) Medha Anant Joshi et al:" **Faculty satisfaction and perception regarding emergency remote teaching : An exploratory study**", 30 December 2021, Faculty (Dental Sciences), Ramaiah University of Applied Sciences, Bengaluru, India, Available online at www.sciencedirect.com

³¹) فيصل مد الله الرويشد:" درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الانسانية، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الجوف، السعودية، مج35، ع7، ص ص. 1105-1134، 2021

³²) أبو القاسم سعد الله: " الإلتزم الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي : دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري"، مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة الشهيد حمّة لخضر بالوادي الجزائر. مج. 6، ع. 1، 2020، ص ص. 134-150

³³) عصام عطيه عبد الفتاح:" تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم"، المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة العريش، عدد77، ص ص. 1255-1319، 2020.

³⁴) عبد الفتاح الرخاء:" الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالوسط القروي : دراسة نفسية إجتماعية"، المجلة العربية لعلم النفس، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد الخامس، المغرب، مج5، ع2، ص ص. 113-127، 2020

³⁵) أسماء عبد العزيز الحسين: "الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن"، *مجلة البحث العلمي في التربية*، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، ع20، ج1، ص ص. 277-314، 2019

³⁶) مطلق مهيل العنزي: "دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الإنتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاها المهني : كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً"، *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت، مج. 43، ع. 4، ص ص. 71-113، 2019

³⁷) Khayala Ismayilova, Robert M. Klassen: "Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction", **International Journal of Educational Research**, 98, 2019, pp 55-66

³⁸) أنمار مصطفى الكيلاني: "مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستويي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الإدارة التربوية. الجامعة الأردنية. كلية الدراسات العليا. 2018

³⁹) Karen M. Thies, Teresa Serratt: "Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction", **Teaching and Learning in Nursin**, 13, 2018, pp 71-74

⁴⁰) رمضان محمود عبد العليم: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية - دراسة ميدانية"، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، كج 71، ع3، يوليو 2018، ص ص 1-51

⁴¹) مريم ارشيد الخالدي، مرجع سابق، ص ص 269-305

⁴²) عبده عثمان عبده عبدالله إدريس: "استخدام التخطيط والبحوث العلمية في المؤسسات الإعلامية : دراسة وصفية تحليلية على عينة من المؤسسات الإعلامية الاتحادية بولاية الخرطوم في الفترة من أول يناير 2009 م إلى 31 ديسمبر 2010 م"، *مجلة جامعة أم درمان الإسلامية*، ع 23، 2012، ص ص 345 - 390.

⁴³) Saeed Ahmadi , and Abdollah Keshavarzi: "The study of Islamic Azad University faculty members' job satisfaction", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 46, 2012, 151 - 156

⁴⁴) رشيدة عبد الرؤوف رمضان: "الاحترق الوظيفي و علاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، *المجلة التربوية، الكويت*، مج 26، ع 101، 2011، ص ص 189-249

⁴⁵) Terrell L. Strayhorn & Tonya N. Saddler: "Gender Differences in the Influence of Faculty-Student Mentoring Relationships on Satisfaction with College among African Americans", **Journal of African American Studies** 13(4):476-493

⁴⁶⁾ Zeynep, Kiziltepe: Motivation and Demotivation of University", **Teachers and Teaching**. 14 (5), 2008, pp 515-530.

⁴⁷) محمود عبد الحلیم المنسی: مرجع سابق، ص ص 80-93

⁴⁸) Siying: " O. Relationships between Burnout and occupational stress Among Nurses in China", **Journal of advanced Nursing**, 25 (3), 2007, pp 233-239

⁴⁹) Papanstasion, Elena of tea & Zembylas, Michalions: " Cher Job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus compare", **Journal of comparative education** 36 (2), 229-247, 2006

⁵⁰) Mark H. Conklin et al: " Development of a Multidimensional Scale to Measure Work Satisfaction Among Pharmacy Faculty Members", **American Journal of Pharmaceutical Education**, 2007; 71 (4) Article 61, available at <https://www.ncbi.nlm.nih.gov> 13/12/2022

⁵¹) Uzma Sarwar et al, OpCit, pp 803-830

⁵²) ملیحان معیض الثبیتی: " اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية"، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، مج 15، ع 2، 2003، ص ص 465 - 519.