

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى
كلية التربية بمكة المكرمة
الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)

**إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية
بعد إجراء التعديلات المطلوبة**

الاسم (رباعي) : شايح عبد العزيز محمد الحسيني
الدرجة العلمية : ماجستير

القسم / علم النفس
التخصص / توجيه تربوي ومهني

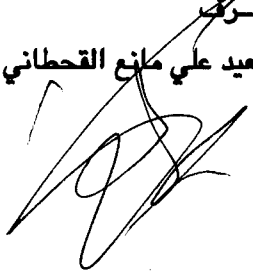
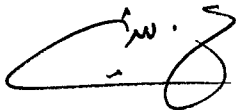
عنوان الأطروحة : الرضا الوظيفي والتفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد .

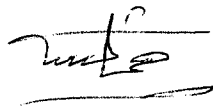
فبناء على توجيه اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ : ١٤١٨/٠٦/٢٠ هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحيث تم عمل اللازم فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .

والله الموفق ...

مناقش من خارج القسم
الاسم : د. دخيل الله محمد الدهماني
التوقيع : 

المشرف
الاسم : أ.د. سعيد علي مانع القحطاني
التوقيع : 
مناقش من القسم
الاسم : د. عبد الحفيظ سعيد صغير مقدم
التوقيع : 

يعتمد :
رئيس قسم علم النفس
د . جمال أسعد قزاز



(يوضع النموذج أمام الصفحة المقابلة لعنوان الأطروحة في كل نسخة)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - قسم علم النفس

**الرضا الوظيفي والتفكير الناقد
لدى الأخصائيين الاجتماعيين
والأخصائيات الاجتماعيات
بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة**

إعداد الطالب

شایع بن عبد العزیز بن محمد الحسینی

إشراف الأستاذ الدكتور

سعيد على مانع القحطاني

رسالة مقدمة إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى

کمتطلب تکمیلی لنیل درجه الماجستير

في التوجيه التربوي والمهني

الفصل الدراسي الثاني

٨١٤١٨ هـ

ملخص الدراسة

الموضوع : الرضا الوظيفي والتفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
الأهداف :

- ١- معرفة العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٢- معرفة العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٣- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٤- الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر والدخل الشهري ، وسن الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير الخبرة في الخارج .
- ٥- الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٦- الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في التفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ، والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج .
- ٧- معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

الفصل : ٩٧ أخصائي اجتماعي وأخصائية اجتماعية بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

الأدوات :

- ١- استبيان الرضا الوظيفي ، إعداد العدلي ، (١٤٠١ هـ) .
- ٢- اختبار التفكير الناقد ، إعداد عبد السلام وسليمان ، (١٤٠٢ هـ) .

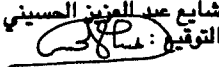
النتائج : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى العام للرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ماعدا بعد المكانة الاجتماعية حيث وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأخصائيين الاجتماعيين .
- ٣- تبين الدراسة أن الأخصائيات الاجتماعيات يتمتعن بمستوى رضا وظيفي جيد يزيد عن رضا الأخصائيين الاجتماعيين في عملهم في الخدمة الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى للعمر والدخل الشهري ومدة الخبرة ومكان التعليم .
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة لصالح الأخصائيات الاجتماعيات .
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى للعمر والدخل الشهري ومدة الخبرة .
- ٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى لمكان التعليم لصالح الأخصائيين الاجتماعيين .
- ٨- لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد كما أظهرت نتائج هذه الدراسة .

الملاحظات :

- ١- ضرورة مراعاة الفروق بين الجنسين عند الإشراف الوظيفي واختيار الرؤساء الأكفاء ذوي الخبرة والكفاءة العالية حيث أظهرت نتائج الدراسة اختلاف العوامل المحددة للرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .
- ٢- إيجاد برامج تدريبية تهدف إلى الرفع من كفاءة رؤساء أقسام الخدمة الاجتماعية بالمستشفيات الحكومية حيث يقل الرضا الوظيفي من خلال النسب المئوية وذلك عن الطرق المتبعة بالإشراف للأخصائيات الاجتماعيات كما بينت نتائج الدراسة .
- ٣- ضرورة الاهتمام بتوفير الظروف المناسبة للأخصائيات الاجتماعيات للانضمام إلى هذا المجال والعمل الهام بالمستشفيات الحكومية حيث أظهرت الدراسة قلة عددهم مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .
- ٤- الاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في وضع استراتيجية وخطة العمل للأخصائي الاجتماعي حيث أوضحت الدراسة من خلال النسب المئوية قلة الرضا الوظيفي عن متطلبات العمل وخاصة للأخصائيات الاجتماعيات .
- ٥- إتاحة الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين للتدريب واكتساب المزيد من الخبرات الجديدة ذلك أنها تساعدهم في تطوير عملهم وتحسينه حيث يقل الرضا الوظيفي من خلال النسب المئوية وذلك عن الفرص المتاحة لهم في مجال التدريب للأخصائيين الاجتماعيين كما بينت نتائج الدراسة .
- ٦- ضرورة مراعاة الفروق بين الجنسين عند وضع استراتيجية وخطة العمل حيث أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في التفكير الناقد لصالح الأخصائيات الاجتماعيات .

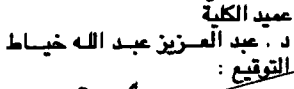
إعداد الطالب

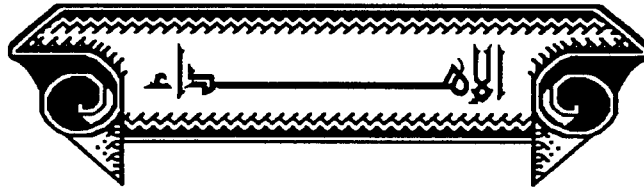
شامع عبد العزيز الحسيني
التوقيع : 

إشراف الأستاذ الدكتور

سعيد علي مانع القحطاني
التوقيع : 

يعتمد ،

عميد الكلية
د . عبد العزيز عبد الله خياط
التوقيع : 

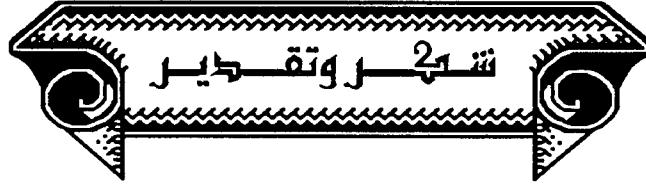


إلى من لا أستغني عن رضاها... إلى من أنهنى برهما
... أبي . . وأمي ... اللذين كان لهما الفضل الكبير بعد
الله في مواصلة دراستي.

إلى من أشعروني دائماً بقيمة النجاح... إلى زوجتي وإخوتي
وجميع أفراد عائلتي.

إلى كل أستاذ وزميل وكل صديق وقريب لي . .
أهدي خلاصة جهدي المتواضع

شايح



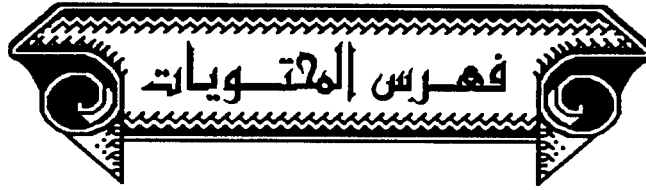
الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد عليه وعلى
آله وصحبه أجمعين . .

فيسرني وبعد إنجاز هذه الدراسة أن أتقدم بخالص شكري إلى كل من أسهم معي
في إخراج هذه الدراسة وفي مقدمتهم المشرف على الدراسة الأستاذ الدكتور/ سعيد ابن
علي بن مانع الذي لم يدخر وسعاً في مساعدتي وتوجيهي طوال فترة إعداد الدراسة،
فأسجل له ويكل الإعزاز عميق شكري وتقديري كما أسجل شكري للدكتور/ محمد حمزة
والدكتور/ عبد الرحيم الجفري على تفضلهما بمناقشة خطة البحث وإجازتها .

كما أتقدم بالشكر لرؤساء أقسام الخدمة الاجتماعية في المستشفيات الحكومية في
منطقة مكة المكرمة على ما قدموه من مساعدة، تمثلت في تسهيل مهمة الباحث في
الحصول على المعلومات المطلوبة ، وكذلك جميع الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات
على اهتمامهم بالاستبيانين الموزعة عليهم فأعطوها شيئاً من وقتهم الثمين - كما أتقدم
بوافر الشكر والامتنان الى العاملين بمركز الحاسب الآلي بجامعة أم القرى على
مجهوداتهم القيمة في معالجة النتائج الإحصائية ، كما أتقدم بالشكر والتقدير
للاستاذ/ صالح عبد اللطيف الصويلح على مراجعته اللغوية للرسالة .

وختاماً أتوجه بالشكر إلى جميع أفراد أسرتي لما بذلوه من تعاون صادق من أجل
إتمام هذه الدراسة ، وأسأل الله سبحانه وتعالى أن يوفق الجميع لما فيه الخير إنه
سميع مجيب .

الباحث



الصفحة

الموضوع

أ	ملخص الدراسة		-
ب	الإهداء		-
ج	شكر وتقدير		-
د	فهرس المحتويات		-
ز	قائمة الجداول		-
ي	قائمة الملاحق		-

الفصل الأول : مشكلة الدراسة ، خطوات بحثها وأهمية دراستها :

٢	أولاً : المقدمة		٢
٤	ثانياً : مشكلة الدراسة		٤
٧	ثالثاً : أهمية الدراسة		٧
٧	رابعاً : أهداف الدراسة		٧
٨	خامساً : حدود الدراسة		٨
٩	سادساً : مصطلحات الدراسة		٩

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة :

١٢	أولاً : الإطار النظري :		١٢
١٢	أ- الرضا الوظيفي		١٢
١٢	- تعريف الرضا الوظيفي		١٢
١٦	- نظريات الرضا الوظيفي		١٦
٢٥	- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي		٢٥

تابع فهرس المحتويات

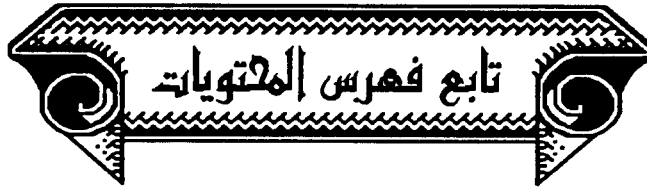
الصفحة	الموضوع
٢٨	ب- التفكير الناقد
٢٨	- تعريف التفكير الناقد
٣١	- مكونات التفكير الناقد
٣٦	ثانياً: <u>الدراسات السابقة</u> :
٣٦	أ- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي
٥٤	ب- الدراسات التي تناولت التفكير الناقد
٦٢	ثالثاً: <u>فروض الدراسة</u> :

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة :

٦٤		أولاً : منهج الدراسة
٦٤		ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها
٧٠		ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة
٧٦		رابعاً: خطوات تطبيق الدراسة
٧٦		خامساً: الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيرها :

٧٨		الفرض الأول	١-
٨٥		الفرض الثاني	٢-
١٠٣		الفرض الثالث	٣-



الـمـوضـوع	الصفحة
٤- الفرض الرابع	١٠٨
٥- الفرض الخامس	١١١
٦- الفرض السادس	١١٥

الفصل الخامس: خلاصة الدراسة والتوصيات والمقترحات :

أولاً : خلاصة نتائج الدراسة	١١٨
ثانياً: التوصيات.....	١٢١
ثالثاً: الدراسات والبحوث المقترحة	١٢٣
- مراجع الدراسة.....	١٢٤
- ملاحق الدراسة.....	١٣٢

قائمة الجداول

رقم الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
٦٥	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات بمنطقة مكة المكرمة	١
٦٥	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	٢
٦٦	توزيع عينة الدراسة حسب فئات العمر	٣
٦٧	توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري	٤
٦٧	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة	٥
٦٨	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	٦
٦٩	توزيع عينة الدراسة حسب مكان التعليم	٧
٦٩	توزيع عينة الدراسة حسب تأثير التجربة في الخارج	٨
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	٩
٧٨	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	١٠
٨٠	الدراسة مستوى الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	١١
٨٥	عناصر النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	١٢
٨٧	عناصر الضمان والراتب في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	١٣
٨٩	الدراسة	



رقم الجدول	محتوى الجدول	رقم الصفحة
١٤	عناصر المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين	
٩١	والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
١٥	الطريقة المتبعة في الإشراف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٣	فرص التقدم والترقي الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٤	ظروف العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٥	متطلبات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٧	الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٨	أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
٩٩	العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
١٠٠		

تابع قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي حسب فئتي	٢٢
١٠٤/١٠٣	العمر للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي حسب الراتب	٢٣
١٠٥	الشهري للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي حسب مدة	٢٤
١٠٦	الخبرة للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي حسب مكان	٢٥
١٠٨/١٠٧	التعليم للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين	٢٦
١٠٩	الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مختلف أبعاد التفكير الناقد	٢٧
	بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة	
١١٠	الدراسة	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد حسب فئتي	٢٨
١١٢/١١١	العمر للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد حسب الراتب	٢٩
١١٣/١١٢	الشهري للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد حسب مدة الخبرة	٣٠
١١٤/١١٣	للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد حسب مكان تعليم	٣١
١١٥/١١٤	الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات	
١١٦	معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد	٣٢

قائمة الملحق

رقم الملحق	محتوى الملحق	رقم الصفحة
ملحق رقم (١)	استبانة الرضا الوظيفي ترجمة وإعداد / ناصر محمد العديلي	١٣٣
ملحق رقم (٢)	اختبار التفكير الناقد إعداد د/ فاروق عبد السلام- د/ ممدوح محمد سليمان ..	١٤٢
ملحق رقم (٣)	خطابات الجهات ذات العلاقة بتطبيق الدراسة	١٧٠

الفصل الأول

مشكلة الدراسة ، خطوات بحثها ،
وأهمية دراستها

- أولاً : المقدمة
- ثانياً : مشكلة الدراسة
- ثالثاً : أهمية الدراسة
- رابعاً : أهداف الدراسة
- خامساً : حدود الدراسة
- سادساً : مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة ، خطوات بحثها ، وأهمية دراستها

يتضمن هذا الفصل مقدمة الدراسة ، ومشكلة الدراسة ، وأهميتها ، وأهداف الدراسة ، وحدود الدراسة ، ومصطلحاتها .

مقدمة :

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في علم النفس ، وعلم الإدارة وعلم الاجتماع ، وبعض العلوم الأخرى ذات العلاقة ، وكان من نتيجة ذلك ظهور الكثير من الدراسات التي حاولت الإجابة على العديد من الأسئلة التي تم طرحها ، وخاصة تلك المتعلقة بمدى رضا الفرد عن عمله أو عدم رضاه. وبالرغم من تعدد تلك الدراسات فإنه لا يزال هناك اختلاف حول العديد من الموضوعات المرتبطة بالرضا الوظيفي بصفة عامة ، ومفهومه ، والعوامل المؤثرة في درجة الرضا ، وعلاقته بالتفكير الناقد بصفة خاصة. والخدمة الاجتماعية هي إحدى الخدمات الهادفة الى مساعدة الأفراد لمقابلة احتياجاتهم والقيام بمسؤولياتهم.

والخدمة الاجتماعية الطبية هي إحدى مجالات الخدمة الاجتماعية الهادفة إلى مساعدة المريض على مواجهة الصعوبات الاجتماعية وتذليلها خاصة وأنه من الثابت أن المشكلات الاجتماعية والنفسية قد تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض مما يتطلب معرفة وبحث أسباب المرض ومعرفة الظروف الاجتماعية والنفسية التي أدت إلى ظهور المرض أو ساعدت على ظهوره، ومن ثم العمل على مساعدة المريض في حل هذه المشكلات ومساعدته على التكيف النفسي والاجتماعي وتبصيره بالأسباب

الحقيقية للمرض .

والخدمة الاجتماعية الطبية من الأهمية الشئ الكثير ، فهي رسالة مهمة تحقق الراحة والطمأنينة للمريض ، وتساعده لكي يعود إلى نشاطه ويصبح عضواً نافعاً في المجتمع وهي إحدى العناصر الأساسية في العلاج الطبي .

وبما أن قسم الخدمة الاجتماعية الطبية من الأقسام الحديثة في وزارة الصحة - أنشئ عام ١٣٩٣هـ بالقرار الوزاري رقم ٣٥١٠ في ١/١٢/١٣٩٣هـ - فمن المهم أن تكون البداية مشجعة وقوية حيث إن الخدمة الاجتماعية يتم ترجمتها عملياً من قبل الأخصائي أو الأخصائية الاجتماعية لذا كان لزاماً التركيز على هذه الفئة بالمساهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديها ؛ لأن الرضا الوظيفي يؤدي إلى توافق الفرد مع عمله خاصة ومع الحياة بشكل عام .

وبما أن مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي هي إحدى المهن الحضارية التي لها أهمية كبرى في المجتمع ؛ لكونها مهنة إنسانية لذا عندما يتعرف الأخصائي الاجتماعي على الأخطاء والعيوب في عمله مثلاً فهو يفكر تفكيراً ناقداً ، حيث إن التفكير الناقد يقف ضد الكثير من العوامل ، وعادات التفكير الهدامة مثل الانقياد للعواطف أو التعصب لرأي معين أو التطرف في الرأي ومن ثم فهو يساعد الفرد على النجاح في مهنته ومن ثم الرضا عن العمل الذي يؤديه .

ومن هنا كانت أهمية الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية وذلك من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي من خلال تأكيد هذه العوامل وتعزيزها ، والكشف عن العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لديهم وذلك بهدف تحسينها وتعديلها ؛ فضلاً عن معرفة مستوى التفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

ومن ثم معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين التفكير الناقد والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

مشكلة الدراسة :

تعتبر الخدمة الاجتماعية إحدى الخدمات المقدمة للمجتمع وذلك لمواجهة الحياة المعقدة في الوقت الحاضر .

وتزداد أهمية الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي، فتكون خدمة إنسانية باعتبار المريض فرد من ضمن أفراد المجتمع، ومد يد العون له ومساعدته في هذه المرحلة أمر مهم للوصول به إلى مرحلة الحياة الطبيعية ليمارس دوره في المجتمع كفرد سوي ومنتج كبقية أفراد المجتمع.

فإذا كان الطبيب يقوم على علاج المريض من الناحية الطبية، فالخدمة الاجتماعية ممثلة في الأخصائي الاجتماعي تقوم بتذليل الصعوبات الاجتماعية لهذا المريض ، ومساعدته على تجاوز هذه المرحلة وتمكينه من الاستفادة من العلاج الطبي بتنمية قدراته ، والرفع من الروح المعنوية له ، وتوجيهه ، وإرشاده بعد ذلك إلى السبل الصحية والاجتماعية ؛ ليستفيد بأقصى حد ممكن من الرعاية الطبية المتاحة فيتنقي مرض ما أو مضاعفات قد يتعرض لها المريض ومن ثم إيجاد الحياة الصحية السليمة للفرد .

لذا فقد حظيت هذه المهنة باهتمام صانعي القرار في الأنظمة الصحية في المملكة العربية السعودية رغم حداثتها وفي البلاد العربية عامة وغيرها من البلدان الأخرى لما لها من أهمية في المجال الطبي، حيث أشار (منافيلد، ١٩٦٧م) إلى أن ٣٣,٥ ٪ من المرضى لا يستمرون في العلاج ويتركون المستشفى قبل إتمام علاجهم

وذلك لشعورهم بالقلق إما لأسباب اقتصادية أو مخاوف ناتجة عن علاقاتهم بأسرهم وفقد ولاء أعضاء الأسرة لهم (أحمد ، ١٣٩٩هـ) .

ونظراً لهذه الأهمية الكبرى لعمل الأخصائي الاجتماعي في المستشفيات فمن المهم أن يكون راضياً عن العمل الذي يؤديه، فبقدر ما يكون الإنسان راضياً عن العمل الذي يؤديه بقدر ما يكون الإنسان راضياً عن حياته ككل .

ورضا الأخصائي الاجتماعي عن مهنته قد يكون سبباً في زيادة حيويته وحماسه ، مما يؤدي إلى تحسين خدماته من خلال العمل الجاد في سبيل الكشف عن المشكلات التي تواجه المرضى والعمل على حلها ، وكذلك الوقوف الفعلي على آراء المرضى والمراجعين في كافة خدمات المستشفى ، والإبداع في تنفيذ برامج التوعية الثقافية والصحية والمشاركة الفعالة في المواسم الدينية بشكل عام ، ويؤكد ذلك (المنصوري، ١٩٧٠م) بقوله أن "هناك علاقة إيجابية وثيقة الصلة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية وكمية إنتاجه من جهة وبين سلامة العامل النفسية ومقدار ما ينتظر أن يقدمه لخيرته وخير الصالح العام من جهة أخرى" (ص٤٣).

ورضا الأخصائي الاجتماعي عن مهنته يعني رغبة الأخصائي الاجتماعي في عمله الذي يؤديه وتأقلمه معه ، وهي نظرة تضع في عين الاعتبار ميول ، ورغبات الفرد نحو عمله الذي يؤديه ، والفرد عندما يحل ويدقق في مهنة الأخصائي الاجتماعي وكم هي مهنة إنسانية بالدرجة الأولى فإنه بالتالي يعرف قيمة عمله هذا، وعندما يقوم بذلك فهو يفكر تفكيراً ناقداً ، ولا شك أن لهذا مردوداً على عمله من جهة ، وعلى الرضا الوظيفي من جهة أخرى.

إذاً التفكير التقييمي (الناقد) للعمل ليس فقط ذو مردود على الرضا الوظيفي فقط ، وإنما له مردود كذلك على تحديد ما يتطلبه ذلك العمل من مهارات ، ومؤهلات لدى الفرد يحاول اكتسابها ، ومن ثم توظيفها في ذلك العمل . وباختصار فإن التفكير

الناقد عملية عقلية تقييمية لأشياء كثيرة ومنها العمل الذي يزاوله الفرد ، وهذا مادفع الباحث لإجراء دراسته .

لذا أتت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية في كل من مكة المكرمة، جدة، الطائف وذلك عن مهنة الخدمة الاجتماعية، ومن ثم معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى التفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بتلك المستشفيات .

وباختصار فإن هذه الدراسة تحاول الإجابة على الأسئلة التالية :

- * هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة ؟
- * هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة ؟
- * هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ، والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج ؟
- * هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة ؟
- * هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ،

والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج ؟

* العلاقة بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة .

أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

- ١- أهمية الخدمات الصحية نظراً لمساهمتها الفعالة في بناء مجتمع سليم.
- ٢- أهمية الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي باعتبارها إحدى العناصر الأساسية في العلاج الطبي.
- ٣- بالرغم من أن هناك دراسات عديدة تناولت الرضا الوظيفي، فإن هناك ندرة في البحوث التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد بشكل عام وفي مجال الخدمة الاجتماعية بالمستشفيات بشكل خاص مما يزيد من أهمية البحث.
- ٤- أهمية العنصر البشري وزيادة دوره في تحديد إنتاجية العمل وبالتالي أهمية دراسة الرضا الوظيفي باعتباره من أهم محددات إنتاجية الفرد.
- ٥- إن الدراسات الأجنبية تمت في بيئة مغايرة للبيئة العربية بصفة عامة ، والبيئة السعودية بصفة خاصة، مما يدفع للتحفظ عند الاستفادة من نتائج هذه الدراسات .

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- (١) معرفة العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين

- والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- (٢) معرفة العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى لأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- (٣) معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- (٤) الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر، والدخل الشهري، ومدة الخبرة، والمستوى التعليمي، ومكان التعليم، وتأثير الخبرة في الخارج .
- (٥) الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- (٦) الكشف عن الفروق إذا ما وجدت في التفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر، والدخل الشهري، ومدة الخبرة، والمستوى التعليمي، ومكان التعليم، وتأثير التجربة في الخارج .
- (٧) معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

حدود الدراسة :

- تتحدد هذه الدراسة بمجتمع الدراسة وهم الأخصائيون الاجتماعيون والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة (مكة المكرمة ، جدة ، الطائف) .
- كذلك تتحدد بالأدوات المستخدمة في الدراسة (استبيان الرضا الوظيفي

الذي أعده (العديلي، ١٤٠١هـ) واختبار التفكير الناقد الذي أعده
(عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ).

- كذلك تتحدد الدراسة بالزمان والمكان والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه
الدراسة.

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي :

يعرف (العديلي، ١٤٠٦هـ) الرضا الوظيفي بأنه "الشعور النفسي بالقناعة
والارتياح أو السعادة ؛ لإشباع الحاجات ، والرغبات ، والتوقعات ، مع العمل نفسه
(محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ، ومع الثقة ، والولاء ، والانتماء للعمل ، مع المؤثرات
الأخرى ذات العلاقة" (ص ١٩).

أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي في الدراسة الحالية فهو :

مجموع الدرجات التي يحصل عليها الأخصائي أو الأخصائية الاجتماعية
نتيجة الإجابة على فقرات استبيان الرضا الوظيفي والذي أعده
(العديلي، ١٤٠١هـ) والمستخدم في هذه الدراسة.

التفكير الناقد :

- (١) يُعرَّف (جود ، ١٩٤٥م) التفكير الناقد بأنه «التفكير الذي يقوم على أساس
التقويم الدقيق للمقدمات، والبرهان، وللوصول إلى النتائج بمنتهى الحذر مع
اعتبار كل العوامل ذات العلاقة بالموقف» (عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ : ٧).
- (٢) أما (واطسن وجليسسر) فيُعرِّفان التفكير الناقد بأنه «المحاولة المستمرة لاختبار
الحقائق أو الآراء في ضوء الأدلة التي تسندها بدلاً من القفز إلى النتائج ،

ويتضمن بالتالي معرفة طرق البحث المنطقي التي تساعد في تحديد قيمة مختلف الأدلة والوصول إلى نتائج سليمة واختبار صحة النتائج وتقويم المناقشات بطريقة موضوعية خالصة» (عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ : ٧).

أما التعريف الإجرائي للتفكير الناقد في الدراسة الحالية فهو:
مجموع الدرجات التي يحصل عليها الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية نتيجة الإجابة على فقرات اختبار التفكير الناقد والذي أعده (عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ) والمستخدم في هذه الدراسة.

الخدمة الاجتماعية :

تعرف الخدمة الاجتماعية الطبية بأنها «مجموعة الجهود الموجهة إلى مساعدة الطبيب في تشخيص بعض الحالات الغامضة ، وفي رسم خطة علاجية لها، وإلى تمكين المرضى من الانتفاع بالعلاج المقدم لهم واسترداد وظائفهم الاجتماعية وذلك بإزالة العوائق التي تعترض طريق انتفاعهم من الفرص العلاجية المهيأة لهم وتمهيد الظروف للانسجام في المجتمع بعد الشفاء» (أحمد ، ١٣٩٩هـ : ٣٣٤). وهذا ما يفترض أن يقوم به الأخصائي أو الأخصائية الاجتماعية ، وهذا ما أخذت به الدراسة .



٣٠٩٦

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

* أولاً : الإطار النظري :

- أ- الرضا الوظيفي
 - تعريف الرضا الوظيفي
 - نظريات الرضا الوظيفي
 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
- ب- التفكير الناقد
 - تعريف التفكير الناقد
 - مكونات التفكير الناقد

* ثانياً : الدراسات السابقة :

- أ- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي
- ب- الدراسات التي تناولت التفكير الناقد

* ثالثاً : فروض الدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري للدراسة بعرض لتعريف الرضا الوظيفي ونظرياته والعوامل المؤثرة عليه ، وتعريف التفكير الناقد ومكوناته . وكذلك الدراسات السابقة للرضا الوظيفي والتفكير الناقد ، وفروض الدراسة ، وفيما يلي تفصيل لذلك :

أولاً : الإطار النظري (الخلفية النظرية) :

(أ) الرضا الوظيفي :

تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك للمجتمعات ؛ وذلك لأن رضا الفرد عن عمله هو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي . هذا ، وقد تعددت الدراسات حول الرضا الوظيفي ، ولكن رغم تعددها فإنه يصعب الحصول على تعريف شامل للرضا الوظيفي بسبب المتغيرات العديدة ، والمرتبطة بمواقف ، وظروف العمل حتى أن البعض خلط بين الرضا الوظيفي ، والروح المعنوية أو جعل الرضا الوظيفي مرادفاً للروح المعنوية حيث يرى البعض أن هذا غير صحيح لأن الفرد قد يكون كارهاً لعمله ، ومع هذا تكون روحه المعنوية مرتفعة لأنه لم يوحد نفسه مع زملائه ، ولأنه غير مقتنع بسلامة أهداف الجماعة (عوض ، ١٩٧٦م) . هذا ، وقد تم تمييز الروح المعنوية عن الرضا الوظيفي بأن "الروح المعنوية هي مشاعر الأفراد واستعداداتهم النفسية والفكرية لأداء الأعمال المطلوبة منهم. وهي بهذا

التعريف قد تكون مشاعر أو استعدادات سلبية أو مشاعر واستعدادات إيجابية والنوع الأخير يدخل كأحد مفاهيم الرضا الوظيفي". (الشيخ ، ١٤١٤هـ : ١١٠).

هذا ، وقد عرّف (معجم التراث الأمريكي) عبارة الرضا بأنها «تحقيق أو إشباع رغبة أو حاجة أو شهوة أو ميل» (العديلي، ١٤٠١هـ : ١٤).

كذلك أشار (هوبوك، ١٩٣٥م) إلى أن "مسألة الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق : أنني راضٍ في وظيفتي" (العديلي ، ١٤٠١هـ : ١٥).

فيما يرى (هيرزبرج ، ١٩٥٩م) «أن الرضا الوظيفي يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها مع العوامل الدافعة والعوامل الصحية» ، أي أنها تجارب العمل الجيدة ، وغير الجيدة (العديلي ، ١٤٠٦هـ : ٣٥).

أما (فروم ، ١٩٦٤م) فيرى أن « الرضا هو المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ» (العديلي ، ١٤٠٦هـ : ٣٥) .

بينما يُعرّف (كابلن) الرضا عن العمل بأنه «حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل، والتي من شأنها أن يصير الفرد راضياً عن عمله، راغباً فيه، مقبلاً عليه في بدء يومه دون تذمر» (المنصوري، ١٩٧٠م : ٤٠) .

أما (عوض ، ١٩٧٦م) فيعرّف الرضا عن العمل بأنه «تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين» (ص ١١٠) .

ويرى (لاندي وترمبو ، ١٩٨٠م) أن الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم (العديلي، ١٤٠٦هـ : ٣٥) ويُعرّف (أحمد عباس ، ١٩٧٨م) الرضا الوظيفي بأنه «درجة الإشباع التي تتحقق لدى الإنسان والنابعة من

حاجاته الأساسية وهي حاجته للمأكل ، والمشرب ، والمسكن ، وحاجته الى الانتماء في حبه ، وإلى الاحترام ، وأخيراً احتياجه إلى تحقيق ذاته، أي أن درجة الرضا من الإشباع التي يصل إليها الإنسان في سعيه لإشباع احتياجاته العديدة « (أسعد ورسلان ، ١٤٠٢هـ : ٢٩ - ٣٠) .

فيما يُعرّف (بدر ، ١٩٨٢م) الرضا الوظيفي أنه «درجة إشباع حاجات الفرد على العمل أو نتيجة للعمل» (ص ١٥٥).

وترى (موضي النعيم ، ١٤٠٤هـ) أن الرضا الوظيفي هو «ذلك الإحساس الداخلي الذي يجعل الفرد مقبلاً على عمله بحماس ، ورغبة ، وحرص على زيادة كفايته الإنتاجية وإجادته لعمله» (ص ١١).

بينما يُعرّف (حسان والصياد ، ١٤٠٦هـ) الرضا الوظيفي للمعلم على أنه «مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في حقل العملية التربوية» (ص ١٢٥). ويُعرّف (التويجري ، ١٩٨٨م) الرضا الوظيفي على أنه «موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه ، وذلك نتيجة لإدراكه لعمله» (ص ٤٨) .

فيما أشار (طناش ، ١٩٩٠م) الى أن الرضا عن العمل « هو الشعور الذي يبديه الموظف تجاه عمله» (ص ٢٣٤) .

ويرى (سوير ولور) « أن الرضا عن العمل يتحدد في ضوء ما يحققه هذا العمل للشخص من إبراز لقدراته ، وميوله ، وإثبات شخصيته كما يتوقف ذلك على استعدادات الشخص ، وأسلوب حياته الذي يمكنه من أن يؤدي الدور الذي يتناسب مع نموه ، وخبراته » (عبد الفتاح ، ١٩٩٠م : ٩١٩) .

وتُعرّف (مريم بخاري ، ١٤٠٦هـ) الرضا الوظيفي على أنه «تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه ، وتمسكه به ، وشعوره بالسعادة لممارسته ، وانعكاس ذلك على أداء الموظف ، وحياته الشخصية». (ص ٣٠).

ويُعرَّف (الديحان والبابطين ، ١٤١١هـ) الرضا الوظيفي بأنه «مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ، وجماعة العمل التي يعمل معها ، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وبيئته التي يعمل بها» (ص ١٩).

فيما يرى (نصر الدين ، ١٤١٢هـ) بأن الرضا الوظيفي هو «مدى تكيف الفرد مع عوامل البيئة العامة والخاصة بالعمل ، ومدى قدرة الفرد على تطوير العمل وقدرة العمل على تطوير الفرد بحيث يصبح الفرد والعمل متفاعلين مع بعضهما البعض، وينعكس ذلك على سلوك الفرد في المنطقة ومن ثم أداء المنظمة بصفة عامة، وذلك مع ثبات العوامل الأخرى» (ص ٤٠).

وتؤكد (سناء الجعيلي، ١٤١٣هـ) على أن الرضا الوظيفي «يطلق وبصفة عامة على الحالة التي يتكامل فيها الموظف مع وظيفته ؛ ليصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ، ورغبته في النمو والتقدم وتحقيقه للأهداف الاجتماعية» (ص ٢٦).

أما (المشعان، ١٩٩٣م) فهو يعرف الرضا الوظيفي على أنه « درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة لعدة عوامل داخلية (العمل ذاته) ، وخارجية (كبيئة العمل) » (ص ٥٧٥) .

أما (جرو نبرج) فهو يرى أن الرضا الوظيفي هو «عبارة عن مجموعة من ردود الأفعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب الفرد من عمله أو يبعده عنه» (خولة يحيى، ١٩٩٤م : ١٤٠) .

إذن فالرضا الوظيفي يعني حالة من القناعة ، والقبول ، وبلوغ المرغوب ، وذلك من خلال إشباع حاجات ، ورغبات الفرد الناتجة من الوظيفة ، وتفاعل الفرد مع العمل نفسه وبيئة العمل ، ومن ثم الشعور بالثقة ، والولاء ، والانتماء ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج من قبل الفرد .

ويتضح لنا من التعاريف السابقة عدم اتفاق العلماء ، والمتخصصون في تحديد تعريف معين للرضا الوظيفي . حيث تم تناول هذا الموضوع من وجهة نظر مختلفة عن الأخرى فتباينت الآراء فأكد البعض على أهمية إشباع الحاجة في الرضا الوظيفي وأكد البعض الآخر على أهمية تقبل الفرد لعمله بينما أكد البعض على أهمية العلاقات الاجتماعية في الرضا الوظيفي.

ويمكن إرجاع هذا الاختلاف في مفهوم الرضا الوظيفي لعدم الاتفاق بين العلماء المتخصصين في المكونات أو العوامل الأساسية المسببة للرضا الوظيفي.

نظريات الرضا الوظيفي :

تعددت النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، وذلك بسبب تعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

وقد تم تقسيم هذه النظريات من قبل (كامبل، ١٩٧٠م) إلى قسمين هما: نظريات المحتوى ونظريات التفاعل.

أولاً : نظريات المحتوى :

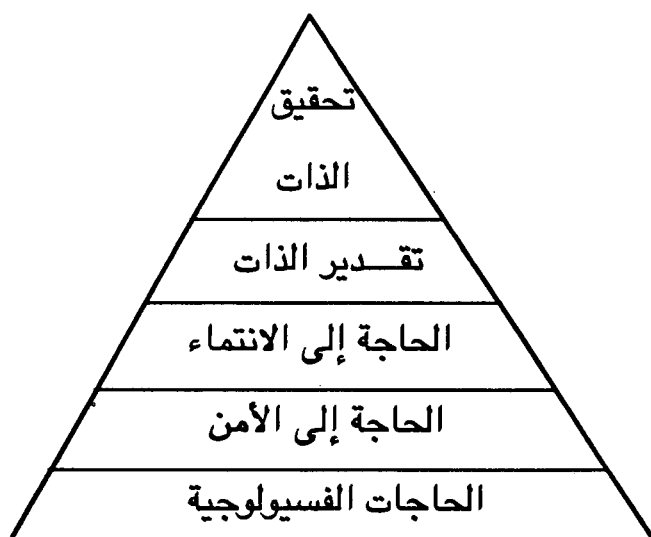
وهي ترى أن الرضا الوظيفي ما هو إلا نتيجة لمقابلة الاحتياجات والقيم والتوقعات الضرورية من قبل المؤسسة التي يعملون بها لذا فنظريات المحتوى ترى أن الرضا الوظيفي ما هو إلا إنعكاس لما توفره الوظيفة من تلبية لحاجات الفرد مع عدم تعارضها مع قيمه ومحقة لتوقعات الفرد الضرورية، ومن أهم النظريات : نظرية (ماسلو) للحاجات ، ونظرية العاملين (لهيرزبرج) (القبلان ، ١٤٠١هـ : ص ٦).

(١) نظرية ماسلو للحاجات (١٩٤٣م):

إحدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا الوظيفي وتقوم على عدة

افتراضات هي :

- أن حاجات الإنسان يمكن ترتيبها في سلم هرمي وذلك بحسب أهمية الحاجات بدءاً من الحاجات الدنيا (الфизиولوجية) إلى حاجات الأمن ، ومن ثم الحاجات الاجتماعية ، فحاجات الشعور بالذات إلى حاجات تحقيق الذات .
- أن الحاجات لا يمكن إشباعها بالكامل لدى الإنسان حتى أنه في حالة إشباع إحدى الحاجات تقل شدة إلحاحها بعد ذلك وتظهر حاجة تحل محلها ، وهي عملية مستمرة والإنسان دائماً في محاولة لإشباع حاجاته.
- أن إشباع حاجة ما لدى الفرد لا يمكن أن يؤثر على سلوك الفرد، فلن تدفعه لإشباع حاجة أخرى وفي مستوى أعلى ولكن قد يهتم بإحدى الحاجات الدنيا لديه إذا تم تهديدها.
- أن هذه الحاجات متداخلة ويعتمد بعضها على بعض ويرى (ماسلو) أن الإنسان له خمس حاجات لها أهمية تصاعدية أو هرمية إذا تم إشباع إحداها تظهر الحاجات الأخرى التي لم يتم إشباعها وهذه الحاجات هي:



"التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب نظرية ماسلو" (دياب ، ١٤٠٠هـ)

الحاجات النفسية :

وهي الحاجات الأساسية التي يعتمد عليها بقاء الإنسان على قيد الحياة مثل (الماء، الطعام، النوم . . . إلخ).

ويرى (ماسلو، ١٩٤٣م) أن الإنسان الذي تنقصه الضرورات الأساسية للحياة سيكون مدفوعاً بالحاجات الأساسية بصفة رئيسية، لذا فالفرد الذي ينقصه الطعام والأمن والانتماء والشعور بالذات وتحقيقها فإنه سوف يسعى في أغلب الأحيان إلى الطعام أكثر من سعيه خلف شيء آخر.

حاجات الأمان :

وتظهر هذه الحاجة بعد إشباع الحاجات النفسية حيث تسيطر على سلوك الفرد بهدف إشباعها فتوفر للفرد الحماية من التهديدات وتضمن استمرار وجوده.

وتتضمن الحاجات الخاصة بالأمن مثلاً الحماية ضد الأخطار التي يتعرض لها الجسد مثل الحريق أو الحوادث كذلك الحماية من المخاطر المادية وكذلك المخاطر الصحية.

حاجات الانتماء :

وتظهر عند إشباع الحاجات النفسية والحاجة إلى الأمن وهي تتعلق برغبة الفرد في أن يشعر بالانتماء للآخرين وبقبول الآخرين له وبالصدقة والمودة من الآخرين وللآخرين.

حاجات تقدير الذات :

وتكون بعد إشباع الحاجات النفسية وحاجات الأمان وحاجات الانتماء حيث تبدأ حاجات الشعور بالذات وتقديرها في توجيه سلوك الفرد. وتظهر هذه الحاجات من خلال رغبة الفرد في الحصول على فكرة إيجابية

عن نفسه وكذلك الحصول على اعتراف الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به
والشعور بالمكانة الاجتماعية.

حاجات تحقيق الذات :

وتظهر هذه الحاجات بعد إشباع الحاجات السابقة وقد عرّف
(ماسلو ، ١٩٤٣م) تحقيق الذات على أنها «رغبة الفرد في أن يصبح أكثر تميزاً
عن غيره من الأفراد وأن يصبح قادراً على فعل أي شيء يستطيعه بنو الإنسان وعند
هذا المستوى من سلم الحاجات الإنسانية فإن الفرد يحاول أن يحقق كل قدراته
(دياب ، ١٤٠٠هـ : ١١).

لذا فهذه الحاجات تعني أن الفرد يسعى دائماً لاستثمار الفرص المتاحة أمامه
والمعلقة بقدراته وكفاءته ومواهبه .

ويبين (العديلي، ١٤٠١هـ) أنه في عام (١٩٦٨ - ١٩٧٠م) «اقترح (ماسلو) في
نظريته أنه في المستوى الأعلى من هرم الاحتياجات يظهر انقلاب في علاقة الرضا
والأهمية ، أما بالنسبة للتحقيق الذاتي فيرى (ماسلو) أن زيادة الرضا تقود الى زيادة
قوة الحاجة ويرى بأن التدرج الهرمي للحاجات هو فعل غريزي ويكاد يكون ملموساً
على نطاق عالمي حتى في الحضارات والبيئات المتباينة» (ص ٣٣ - ٣٤).

وقد تعرضت نظرية الحاجات (لماسلو) إلى النقد حيث يرى (القبلان، ١٤٠١هـ)
أن هذا النقد يرجع إلى وجود الحاجات الجسدية المادية المستمرة والتي تبحث عن
الإشباع ، وقد يؤدي إشباع حاجات معينة الى تقويتها بدلاً من ظهور حاجات أخرى
ويرى كذلك أن (ماسلو) لم يضع هذه النظرية موضحة لموضوع الرضا الوظيفي
وإنما الباحثون استخدموها لذلك .

أما (العديلي، ١٤٠١هـ) فهو يخالف (ماسلو) فيما ذهب إليه في هذه النظرية
من حيث تدرج إشباع الحاجات وعالية النظرية لاعتقاده بأنه عند التطبيق في بلاد

أخرى خارج الولايات المتحدة الأمريكية فإنه ستظهر لها نتائج مختلفة لعدم اتباع الموظفين والعاملين ترتيباً واحداً في إشباع حاجاتهم وفقاً للمدرج الهرمي (ماسلو)، كذلك الفروق الثقافية والحضارية وتباين الأنظمة الاقتصادية والمعتقدات الدينية كل ذلك يؤثر على تدرج إشباع حاجات الإنسان ودرجة تسلسلها كما يعتقد (ماسلو).
وبين (سالانك وبيفيفر ، ١٩٧٧م) أن هول ونوقين (١٩٦٨م) وجدوا دليلاً ضئيلاً على وجود التدرج الأصلي لهرم الاحتياجات الذي وضعه ماسلو . فيما يرى (لاندي وترمبو، ١٩٨٠م) أن نظرية ماسلو ذات قيمة تاريخية أكثر منها قيمة عملية وفعالة .
(العديلي ، ١٤٠١هـ) .

(٢) نظرية العاملين لهيرزبرج (١٩٦٦م) :

إحدى نظريات المحتوى والتي أسهمت إسهاماً جيداً فأكدت أن النمو الذاتي يسهم في تحقيق الرضا عن العمل ، وأن فرص ذلك النمو إنما تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد ، والتي ترى أن هناك عاملين يرتبطان بالرضا عن العمل وهما :

١- العامل الأول :

العناصر اللصيقة بالعمل ، والتي تهدف إلى تسهيل عملية تحقيق الذات للفرد وتسمى لدى البعض بالحوافز ومن العناصر اللصيقة بالعمل : المهارة المكتسبة، المعرفة، نوع العمل، المسؤولية، التقدم في العمل، الإنجازات، الاعتراف والتقدير من الزملاء والرؤساء.

وتوفر هذه العناصر يؤدي إلى الشعور بالرضا ، ولكن نقص أي من هذه العناصر لا يؤدي بالضرورة إلى عدم الرضا وتسمى هذه العوامل بالعوامل الدافعة.

٢- العامل الثاني:

العناصر الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل مثل الأجر، والعلاقات الإنسانية والاجتماعية للعمل والإشراف ، سياسة العمل، والإجراءات الإدارية، وظروف العمل، الشعور بالأمن في العمل، والعناصر الأخرى لواجبات العمل، وتسمى بالعناصر الوقائية أو الصحية. (عوض ، ١٩٧٦م).

وهذه العوامل عندما تكون غير ملائمة فهي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي و (هيرزبرج) يرى أن هذه العوامل شروط ضرورية للرضا الوظيفي ولكنها لوحدها لا يمكن أن تكون مصدراً لهذا الرضا ، والعوامل الأولى في نظرية (هيرزبرج) تتفق مع قمة هرم ماسلو المتمثل في تحقيق الذات في حين أن العوامل الثانية تتفق مع الحاجات الدنيا في نظرية (ماسلو) (القبلان ، ١٤٠١هـ) .

ويرى البعض " أن العوامل الدافعة تدفع الفرد وتقوده إلى العمل أما العوامل الصحية أو الوقائية فهي تحمي وتصون العامل فقط ولا تقوده إلى العمل" (العديلي ، ١٤٠٦هـ : ٥١).

والرضا العام عن العمل والاستياء العام هما بعدان مستقلان أي أن عكس الرضا العام هو عدم الرضا العام وليس استياء وأن عكس الاستياء العام هو عدم الاستياء وليس رضا، والعوامل التي تسبب الشعور بالرضا التام عن العمل لا تسبب الشعور بالاستياء الشديد منه والعوامل التي تسبب الشعور بالاستياء الشديد عن العمل لا تسبب الشعور بالرضا التام عنه، لأن العوامل التي تسبب الشعور بالرضا التام عن العمل هي (العوامل الدافعة) أما العوامل التي تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل فهي (العوامل الصحية أو الوقائية) (العديلي، ١٤٠٦هـ).

هذا وقد لخص أصحاب النظرية (هيرزبرج وماسنر وسندرممان) النظرية بقولهم

" إن العوامل الثلاثة هي العمل ذاته، والمسؤولية ، والتقدم أو الترقى تقف بقوة كعوامل رئيسه في توفير اتجاهات ومواقف عمل رفيعة المستوى، وبور هذه العوامل في تعزيز المواقف السلبية يعتبر ضئيلاً للغاية " (العديلي، ١٤٠٦هـ : ٣٨).

ورغم النجاح الذي حققته هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية إلا أنه وجه لها العديد من الانتقادات من أهمها :

- الطريقة التي استخدمها (هيرزبرج) وزملاؤه وهي المقابلة كانت ذات أثر على استجابات عينة الدراسة فكانت وفقاً لرغبات الباحثين.

وقد قام (العديلي) في عام ١٤٠١هـ باختبار نظرية (هيرزبرج) ذات العاملين في المملكة العربية السعودية بإضافة مقدمة (هيرزبرج) في استبيان لدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية حيث ثبت أن الموظفين السعوديين تتشابه درجة رضاهم مع العوامل الدافعة والعوامل الصحية (العديلي، ١٤٠٦هـ).

- كذلك يرى (هيرزبرج) أن بعض الأفراد يمكن أن يشعروا بالرضا الوظيفي بمجرد توفر العوامل المادية ، أو الصحية نتيجة لعدم وصول هؤلاء الأفراد إلى مرحلة النمو الشخصي التي تحث الشخص على تحقيق الذات ، لذا فهؤلاء الأفراد يهتمهم أكثر الحاجات الدنيا مثل ، الراتب ، والأمن ، والظروف المادية، والذي يسعى لتحقيق مثل هذه الحاجات إنما يسير في اتجاه الرضا المؤقت، وهذا لا يمكن أن يكون صحيحاً على الدوام ، وذلك لوجود فروق فردية بين الناس ، ولعدم توفر مستوى الحاجات العليا للجميع في البيئة العملية .

- ومن عيوب هذه النظرية عدم توضيحها كيف يمكن تحديد الأهمية بالنسبة للحوافز المادية لإعطاء صورة متكاملة للرضا عن العمل (القبلان، ١٤٠١هـ).

ثانياً : نظريات التفاعل :

وتهدف إلى وصف التفاعل بين الرضا الوظيفي ، وبين عوامل معينة كذلك أكدت هذه النظريات على أهمية الفروق الفردية لفهم الرضا الوظيفي التي أهملها (هيرزبرج) كما هي في نظريته نظرية العاملين .
ومن أهم نظريات التفاعل : نظرية التوقعات (لبورتولوير) ، ونظرية الجماعة المرجعية (لهولين وبلود).

(١) نظرية التوقعات (لبورتولوير) :

إن هذه النظرية ترى أن الرضا الوظيفي هو حصيلة التفاعل بين حاجات الفرد وتوقعاته وقيمه وما تقدمه الوظيفة وهذا التفاعل يؤدي إما إلى الشعور بالرضا أو عدم الرضا، لذا فالفرد ينظر إلى ما يحصل عليه من مكافآت في ضوء مقارنتها بما يحصل عليه أقرانه في العمل حيث يكون شعوره بالرضا أو عدمه قائماً على شعوره بالإنصاف مقارنة بما حصل عليه الآخرون من أمثاله، لذا فالفرد الذي لا يشعر بالرضا لا يبذل الجهد الكافي في العمل ويأخذ بالانقطاع عن العمل ، والإكثار من الاجازات ، والأعذار للتغيب ، والتأخير ، ومن ثم فقد يقرر الانسحاب وترك العمل ، وإذا كان مضطراً للبقاء يقوم بتعديل توقعاته السابقة من الوظيفة بما يتفق مع واقع الحال.

والأساس الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الفرد يقوم في حكمه على المعطيات الوظيفية التي يشغلها من واقع حال زملائه الذي يشغلون نفس الوظيفة قبل التأكد مما إذا كان يعامل بذاته دون المقارنة بسواه معاملة تتصف بالإنصاف (القبلان ، ١٤٠١هـ) .

(٢) نظرية الجماعة المرجعية (لهولين وبلود ، ١٩٦٨م) :

تأخذ هذه النظرية بالحسبان الجماعات التي يرتبط بها الفرد على أنها تشكل عاملاً هاماً في تفهم أبعاد الرضا الوظيفي فقد أجرى (كلين وماهر عام ١٩٦٦م) بحثاً خرجا منه بأن المديرين الجامعيين كانوا أقل رضا وقناعة بما يتلقونه من راتب مقارنة بزملائهم المديرين ممن لم يحملوا الشهادة الجامعية، وقد يعني هذا أن تطلعات المديرين الجامعيين غالباً هي تقاضي رواتب أعلى نظراً لما وصلوا إليه من تعليم لربطهم بين ما يتقاضونه من أعلى وبين مستوى الرواتب التي يتقاضاها أعضاء جماعتهم المرجعية الذين هم من مستواهم التعليمي والذين يتقاضون رواتب أعلى من هؤلاء ، أما المديرين غير الجامعيين فهم راضون عن وضعهم لأنهم كانوا يقارنون رواتبهم بما يتقاضاه أمثالهم من غير الجامعيين من رواتب أقل بكثير مما يتقاضاه هؤلاء المديرين (القبلان ، ١٤٠١هـ).

ورغم الإسهام الذي قدمته هذه النظريات في مجال الرضا الوظيفي فإنها تعرضت إلى النقد، والنقد الموجه الى هذه النظريات يقوم على :

- أنها لا تبين الكيفية التي يختار بها الأفراد العاملين لجماعة المرجعية التي يقارنون أوضاعهم بها .
- أن العلاقة بين الآمال المعقودة على الوظيفة ، والواقع الحقيقي لهذه الوظيفة ليس العامل الوحيد لتحديد مدى الرضا أو عدم الرضا عن الوظيفة حيث يرى (أمائي ، ١٩٧٨م) أن القيم المرتبطة بأداء الوظيفة هي ذات أهمية في الرضا الوظيفي .
- أن دور الآمال ، والتوقعات في تحقيق الرضا الوظيفي يتباين حسب اختلاف الظروف ، فالتغيرات في هذه الآمال قد لا يؤدي بالضرورة الى حصول تعديل في مستوى الرضا الوظيفي (القبلان ، ١٤٠١هـ) .

وبصفة عامة فإنه على الرغم من تعددية نظريات الرضا الوظيفي فإنها لم تسلم من النقد لعدم شمولية هذه النظريات فقد كانت تعالج بعض جوانب الرضا الوظيفي على حساب جوانب أخرى قد لا تقل أهمية عن الجانب الأساسي في النظرية . ومن الملاحظ أن جميع النظريات تشترك في عدم اهتمامها بالتغيير في مجرى الوظيفة التي يشغلها الفرد .

لذا فليس هناك نظرية شاملة وعامة في الرضا الوظيفي يقبل بها الجميع ، والنظرية الشاملة هي التي تأخذ في الاعتبار جميع العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

يتأثر الرضا الوظيفي للموظفين بالعديد من العوامل الناتجة من الفرد نفسه ، أو من العمل ، أو من البيئة المحيطة بالفرد ، أو العمل حيث تكون الوظيفة عاجزة عن إشباع حاجات الفرد مما يجعله يُكوّن اتجاهات سلبية نحو الوظيفة ، وقد تعددت وجهات النظر المحددة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ، وذلك من قبل الباحثين ، والدراسين للرضا الوظيفي ، ومن هنا كان الاختلاف في تعريف الرضا الوظيفي ، هذا ، وقد تم تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى عوامل شخصية، وعوامل تتعلق بظروف العمل (بدر ، ١٩٨٢م) .

(١) العوامل الشخصية المؤثرة على الرضا الوظيفي :

هناك العديد من العوامل الشخصية المؤثرة على الرضا الوظيفي وتم تقسيمها إلى عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم ، وعوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى العاملين (لولو العيدروس، ١٤١٠هـ) :

أ- عوامل تتعلق بقدرات العاملين ، ومهاراتهم ، والتي يمكن قياسها بتحليل

الخصائص ، والسمات التي يتميز بها مجتمع العاملين مثل العمر ، حيث دلت بعض الدراسات على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين العمر ، ودرجة الرضا عن العمل ، فكلما زاد سن العامل زادت درجة رضاه عن العمل . ويرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات العامل في بداية عمره تكون مرتفعة ، وبالتالي لا يقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل ، ويترتب على ذلك قلة رضاه ، ولكن ومع كبر العمر يصبح الفرد أكثر واقعية، وتنخفض طموحاته، ويترتب على ذلك زيادة في الرضا عن العمل (بدر ، ١٩٨٢م). ومن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي (مستوى التعليم) حيث يبين (هوبوك ، ١٩٣٥م) " أنه لا توجد أية فوارق تذكر في مستويات التعليم بين العناصر الأكثر والعناصر الأقل رضا من الناحية الوظيفية" (القبلان ، ١٤٠١هـ : ١٥)، بينما توصلت أبحاث أخرى إلى خلاف ذلك من أن العامل الأكثر تعليماً إنما هو أقل رضا عن العمل من العامل الأقل تعليماً وربما يرجع ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعليماً تكون مرتفعة والفرد الذي يقارن نفسه بهم يحتلون وظائف مختلفة وعادة ما تكون مرتفعة إدارياً (بدر، ١٩٨٢م). والمركز الوظيفي الذي يشغله الفرد له تأثير على الرضا الوظيفي "فأصحاب المناصب الإدارية المرتفعة غالباً ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري، كذلك إذا كان العمل هو مركز حياة العامل كانت درجة الرضا للفرد أكثر من العامل الذي يعتبر حياته في أشياء خارج العمل" (بدر ، ١٩٨٢م: ١٦٣).

ب- عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى العاملين ، ومدى تأثير دوافع العمل لديهم ، وهذه العوامل هي عوامل متفاعلة وليست متتالية ويرى (العديلي ، ١٤١٤هـ)

أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية متداخلة وهي : الحاجات والتوقعات ، والسلوك والأداء ، وأهداف وأشكال من التغذية العكسية .
وبصفة عامة فإنه من الصعب التحكم في العوامل الشخصية بهدف تعديل درجة الرضا الوظيفي للفرد ، غير أن معرفة هذه العوامل قد يكون له دور فعال عند الاختيار أو الانتقاء المهني .

(٢) العوامل المتعلقة بظروف العمل :

وهي نوع العمل، والأمن، والتقدم في العمل، والعمل نفسه ، والأجر ، والزملاء في العمل، والمدير، ومنافع للعامل ، وساعات العمل، وظروفه.
وهذه العوامل السابق ذكرها يمكن للإدارة التحكم في معظمها ، أو تغييرها خلافاً للعوامل الشخصية ، التي يصعب تغييرها ؛ حيث يمكن للإدارة مثلاً التحكم في درجة الأمن ، وفي ساعات العمل ، أو في الأجر، لذا فالإدارة تلعب دوراً مهماً في إيجاد الرضا الوظيفي للموظفين لديها .
لذا فإن كثيراً من المؤسسات ، والشركات تهتم بهذه العوامل أكبر اهتمام بهدف إيجاد الرضا الوظيفي للملائم ، ومن ثم الحصول على الإنتاج الوافر من هؤلاء العمال.

وأهمية هذه العوامل بالنسبة للعاملين تختلف من مجتمع لآخر، حيث يزداد تأثير عامل دون الآخر على الرضا عن العمل في مجتمع بينما العامل الآخر يكون له تأثير على الرضا أكثر في مجتمع آخر . وقد أكدت إحدى الدراسات الأمريكية ذلك حيث جاء الأمن العامل الأول بالنسبة للرجال ، وجاء في المرتبة الثانية بالنسبة للنساء ، بينما طبيعة العمل أو نوعه أتى في المرتبة الأولى بالنسبة للنساء (بدر، ١٩٨٢م).

(ب) التفكير الناقد :

تعريف التفكير الناقد :

هو أحد أنماط التفكير التي أشار لها (رسل) عند تناوله للتفكير ، وأحد أنماط التفكير الاستنتاجي التقاربي .

وهذا النمط من التفكير إنما يهدف إلى إخضاع الفكرة إلى عملية تحليل ، ودراسة للكشف عن مدى اتساقها ، وخضوعها للقواعد المختلفة وفحص المعلومات السابقة والتحقق من صدقها ، لذا فهو يقوم بفحص الأفكار والمعلومات ودراسة مدى صدقها وفاعليتها .

والقدرة على التمييز بين الأفكار السليمة ، والأخرى الخاطئة هو لب عملية التفكير النقدي فلا يستطيع الفرد أن يفكر تفكيراً نقدياً إلا إذا وصل أولاً إلى عدد من المحكات التي يستطيع عن طريقها أن يبين مدى صدق مآلديه من أفكار ، ومعلومات والتي قد تكون في صور الظروف المختلفة التي تحيط بالمشكلة موضع التفكير والنقد (عبد الغفار ، ١٩٧١م).

ويُعرف (رسل) التفكير الناقد بأنه "عملية تقويم أو تصنيف بمدلول مستويات سابقة متفق عليها ، وأنه اختبار منطقي للوقائع التي تتجنب المناقشات الخاطئة والأحكام المبنية على الأساس العاطفي وحده" (عبد السلام وسليمان ، ١٤٠٢هـ : ٧) .
والتعريف السابق (لرسل) نجده قد اقتصر على بعض مكونات التفكير الناقد وصفاته متجاهلاً المكونات الأخرى كالاستنباط . كذلك يعرفه (واطسن وجليسر) على أنه "المحاولة المستمرة لاختبار الحقائق أو الآراء في ضوء الأدلة التي تسندها بدلاً من القفز إلى النتائج ، ويتضمن بالتالي معرفة طرق البحث المنطقي التي تساعد في تحديد قيمة مختلف الأدلة والوصول إلى نتائج سليمة واختبار صحة النتائج وتقويم المناقشات بطريقة موضوعية خالصة" (عبد السلام وسليمان ، ١٤٠٢هـ : ٧) .

ويؤكد (نوفاك، ١٩٦٠م) على أن التفكير الناقد هو "منهج في التفكير يتميز بالحرص والحذر في عملية الاستنتاج ويقوم هذا المنهج على الأدلة المناسبة ويقبل بعلاقات السبب والنتيجة ويرفض الخرافات كما يقبل بالتغيير في النتائج في ضوء الأدلة والبراهين الجديدة" (الحسين، ١٤١٠هـ : ٦٢) .

حيث أكد (نوفاك) في تعريفه السابق أولاً على العوامل المساعدة على التفكير الناقد ومن ثم على العوامل التي تعيق التفكير الناقد.

بينما يعرف بعض الباحثين التفكير الناقد على أنه عملية عقلية ، أو متغير متوسط يتمثل في السلوك الظاهري المقاس ، الذي يتصف بالدقة في جمع الوقائع ، وملاحظتها ، وتقويمها في إطار علاقتها الصحيحة ، والتي تنتمي إليه هذه الوقائع ، واستخلاص النتائج بأسلوب منطقي سليم ، والبعد عن العوامل الذاتية كالتأثير العاطفي ، أو الأفكار السابقة وأن هناك العديد من العناصر للتفكير الناقد تتلخص في جمع الوقائع عن طريق الملاحظة الدقيقة ، ومن ثم مناقشة هذه الوقائع مناقشة واقعية بهدف الوصول إلى مقدمات هذا الموضوع الخارجي ، وحتى يتحقق ذلك يجب ممارسة هذا الأسلوب من التفكير بعيداً عن التأثير بالنواحي العاطفية ، والتي تفسد عملية جمع الوقائع عن طريق المشاهدة ، والملاحظة ، وبعيداً عن التأثير بالأفكار السابقة ، والآراء التقليدية التي تجعل المناقشة موجهة إزاء التمسك برأي أو الدفاع عن عقيدة مما قد يسبب نوعاً من أنواع الانحراف في التفكير ، والذي يؤدي بدوره إلى خطأ في الأحكام الصادرة عن موضوعات المناقشة (صالح، ١٩٧٢م).

أما (الصفدي ، ١٩٧٥م) فيرى أن التفكير الناقد هو "عبارة عن مهارة أو كفاءة أو قدرة على التفكير بطريقة نقدية تحليلية شاملة وبعمق في حدث أو واقعة ما (أو موضوعات وخصائصها) للقيام باستنتاجات أو الوصول إلى نتائج مدعومة بدليل واتخاذ قرار يتلوه القيام بنشاط معين" (الحسين ، ١٤١٠هـ : ٦٨) .

أما (رزوق ، ١٩٨٧م) فإنه فيُعرَّف ويوضح خطواته بقوله أنه "يعتمد على التمهين الدقيق لكافة المقدمات، والأدلة ، ثم يستند إلى التدرج البطيء خطوة خطوة، ويسترشد بالموضوعية إلى أقصى حد ممكن بغية التوصل إلى نتائج سليمة تتصف بالصحة ، والثبات ، والصدق ، ويعكف على دراسة كافة العوامل المتصلة بموضوعية مثلما يستخدم وسائل المنطق ، ويراعي الدقة في مقارنة النتائج بما توصلت إليه الأبحاث الأخرى في حقول مماثلة" (ص ٨١).

بينما يؤكد (الاشلر ، ١٩٨٥م) على أن التفكير الناقد هو "التفكير الذي يميز بين الموضوعات ويبحث عنها أيضاً ويرحب بالتناقضات التي تساعد على التقدم والتطور" (عثمان ، ١٩٩٣م : ٤٢) .

وفي خضم هذه الاختلافات بين العلماء والباحثين لإيجاد تعريف مناسب للتفكير الناقد فإن (محمود، ١٩٦٦م) يؤكد على أن تعريفات التفكير الناقد قد أُلقت الضوء على بعض الصفات التي تتضمنها هذه القدرة ومن ثم تؤثر فيها وهذه الصفات تتمثل في جانبين :

- جانب إيجابي : يتمثل في مجموعة العوامل التي تمثل في مجموعها الصورة التي يكون عليها الفرد عندما يفكر تفكيراً ناقداً سليماً مثل : الدقة في فحص الوقائع، إدراك الحقائق الموضوعية، إدراك العلاقة الصحيحة - تقويم المناقشات، الاستنتاج والاستدلال القياسي.

- جانب سلبي : ويتمثل في مجموعة العوامل أو الصفات التي تعوق عمل هذه القدرة مثل التأثير بالنواحي العاطفية ، أو الأفكار التواترية .

ويُعرَّف (محمود ، ١٩٩٢م) التفكير الناقد بأنه "عملية تقوم على أساس الدقة في ملاحظة الوقائع التي تتصل بالموضوعات المناقشة وتقييم هذه المعلومات والقدرة على استخلاص النتائج منها بطرق منطقية سليمة ومراعاة موضوعية العملية كلها وبعدها

عن العوامل الذاتية" (ص ٣٦٩).

وهذا التعريف هو أحد التعريفات الشاملة حيث أخذ في الاعتبار الصفات الأساسية التي تتضمنها القدرة على التفكير الناقد.

والتعريفات الخاصة بالتفكير الناقد في الغالب تركز على أحد الجوانب المهمة في التفكير الناقد ومن أهم هذه الجوانب كما يشير (إسماعيل ، ١٤٠٥هـ) مايلي :

- إن التفكير الناقد عملية تقييمية.
- إن تقديم المقدمات والبراهين ينبغي أن يكون دقيقاً.
- أهمية إخضاع المعلومات لعملية التحليل والتمحيص.
- أهمية استخدام قواعد الاستدلال في الحكم.
- أهمية استخدام الأساليب المنطقية في الوصول إلى الحكم.
- الالتزام بأقصى حد من الموضوعية والبعد عن الذاتية.

مكونات التفكير الناقد :

تعددت المقاييس الخاصة بالتفكير الناقد ومعها تعددت مكوناته من شخص لآخر وقد ظهر الاهتمام بتحديد هذه المكونات من قبل عدد من العلماء حيث حدد (واطسن ، وجليسر) خمس مكونات للتفكير الناقد فأعدا مقياساً لقياس التفكير الناقد ومكوناته . (أبو حطب وعثمان ، ١٩٧٢م) . وكذلك قام (عبد السلام ، وسليمان) بإعداد ، وتقنين اختبار للتفكير الناقد على البيئة السعودية حيث ضم المكونات الخمسة عند (واطسن ، وجليسر) . ومكونات التفكير الناقد في الاختبار المستخدم في هذه الدراسة ، والمعد لقياس التفكير الناقد كما يراها (عبد السلام ، وسليمان ، ١٤٠٢هـ) تتمثل فيما يلي :

(١) **معرفة الافتراضات :**

وتتمثل في القدرة على فحص الوقائع والبيانات التي يتضمنها موضوع ما بحيث يمكن أن يحكم الفرد بأن افتراضاً ما وارد أو غير وارد تبعاً لفحصه للوقائع المعطاة، حيث تقدم عبارة وبعدها عدة افتراضات مقترحة ويقرر ما إذا كان كل افتراض يمكن الأخذ به حسب ما جاء في العبارة المعطاة أم لا.

(٢) **التفسير :**

ويتمثل في قدرة الفرد على استخلاص نتيجة معينة من حقائق مفترضة بدرجة معقولة من اليقين، فتقدم عبارة قصيرة صادقة تتبعها عدة نتائج مقترحة ويتم الحكم على النتيجة المقترحة بكونها مترتبة على المعلومات الواردة في العبارة منطقياً وبدون شك أم غير مترتبة عليها.

(٣) **تكوين المناقشات :**

وتتمثل في قدرة الفرد على إدراك الجوانب المهمة التي تتصل اتصالاً مباشراً بقضية ما ويمكن تمييز نواحي القوة أو الضعف فيها، وذلك بتقديم سؤال وعدة إجابات ومن ثم الحكم على كل إجابة بأنها قوية تتصل بالسؤال مباشرة أو ضعيفة لاتتصل بالسؤال أو ذات أهمية قليلة فيما يتعلق بالسؤال.

(٤) **الاستنباط :**

ويتمثل في قدرة الفرد على معرفة العلاقات بين وقائع تعطى له بحيث يمكن أن يحكم في ضوء هذه المعرفة ما إذا كانت نتيجة ما مشتقة تماماً من هذه الوقائع أم لا، بغض النظر عن صحة الوقائع المعطاة أو موقف الفرد منها، فيتم تقديم عبارتين صحيحتين وبعدها عدة نتائج مقترحة لمعرفة مدى اشتقاق النتيجة من العبارتين وبيان مدى صحة النتيجة من عدم صحتها.

(٥) **الاستنتاج :**

ويتمثل في قدرة الفرد على التمييز بين درجات احتمال صحة أو خطأ

نتيجة ما تبعاً لدرجة ارتباطها بوقائع معينة تعطى له، فيتم تقديم فقرة مشتملة على بعض الوقائع الصحيحة وبعدها عدة استنتاجات يتم اختبارها كل على حدة وتقدير درجتها من الصحة أو الخطأ (عبد السلام ، وسليمان ، ١٤٠٢هـ). ورغم تعدد مكونات التفكير الناقد لدى علماء النفس وإن هناك اتفاقاً في بعض المكونات لدى العديد منهم مع ماذهب إليه (واطسن ، وجليسر) في تحديدهما لهذه المكونات .

فقد أعدّ (سمث ، ١٩٤٢م) اختباراً لقياس القدرة على التفكير الناقد اشتمل على المكونات الآتية :

- ١- الاستدلال المنطقي.
 - ٢- تطبيق المبادئ العلمية.
 - ٣- تفسير البيانات.
 - ٤- طبيعة البرهان.
- وهذه المكونات تتفق مع بعض مكونات اختبار (واطسون ، وجليسر) للتفكير الناقد فالاستنباط يقابله في اختبار (سمث) الاستدلال المنطقي وتطبيق المبادئ العلمية ، والتفسير يقابله في اختبار (سمث) تفسير البيانات ، وكذلك تقويم المناقشات يقابله في اختبار (سمث) طبيعة البرهان . بينما نجد أن (ادواردز ، ١٩٥٠م) قد أعد مقياساً للتفكير الناقد ضم المكونات الآتية :

- ١- الحكم على قيمة النتيجة المنطقية.
 - ٢- التمييز بين الحجة الجيدة وغير الجيدة.
 - ٣- الحكم على الرأي.
 - ٤- المزاوجة بين الحقائق والمبادئ.
- والمكونات التي حددها (ادواردز ، ١٩٥٠م) تتفق في بعض جوانبها مع بعض مكونات اختبار التفكير الناقد التي حددها (واطسن، وجليسر) فالاستنباط يقابله

(الواردن) بالحكم على قيمة النتيجة المنطقية ، وتقويم المناقشات قابله (الواردن) بالتمييز بين الحجة الجيدة وغير الجيدة، مع انفراده في مكون المزاوجة بين الحقائق والمبادئ ، حيث لم ترد الإشارة له ضمن مكونات اختبار (واطسن ، وجليسر) .
(اسماعيل ، ١٤٠٥هـ)

وجاء اختبار (ماسي ، ١٩٥١م) للتفكير الناقد متمثلاً به المكونات الآتية :

- ١- الوصول إلى الاستنتاجات.
- ٢- العلاقة بين السبب والنتيجة .
- ٣- مكونات أخرى غير عقلية مثل اتجاه التساؤل، والميل إلى العلم، والعقلية المفتوحة، والأمانة العقلية.

وبعض هذه المكونات تتفق مع بعض المكونات التي حددها (واطسن ، وجليسر) فالاستنباط مقابل لدى (ماسي) بالوصول إلى الاستنتاجات مع تميز (ماسي) في بعض المكونات الأخرى .

فيما أتى (درزل ، ١٩٥٤م) في اختباره للتفكير الناقد بالمكونات التالية :

- ١- استخراج النتائج.
- ٢- التعرف على الافتراضات.
- ٣- تحديد المشكلات.
- ٤- صياغة وتقويم الفروض.
- ٥- انتقاء المعلومات المتصلة بالموضوع.

فهو يتفق مع (واطسن ، وجليسر) في الاستنباط حيث يقابله لدى (درزل) استخراج النتائج وكذلك معرفة الافتراضات حيث يقابله لدى (درزل) التعرف على الافتراضات وأخيراً في الاستنتاج حيث يقابله لدى (درزل) تقويم الاستنتاجات . (إسماعيل ، ١٤٠٥هـ) .

ويضم اختبار آخر أعده (رست ، ١٩٦٠م) للتفكير الناقد عدة مكونات هي :

- ١- تقويم الدليل .
- ٢- التعرف على الافتراضات .
- ٣- تحديد صحة التوكيد المنطقي.
- ٤- معرفة قواعد المنطق.
- ٥- التعرف على المغالطات.
- ٦- التعرف على ماهو مطلوب لحل المسائل الخلافية.
- ٧- معرفة معنى الافتراض.
- ٨- معرفة معنى المحك.
- ٩- التعرف على التعريف الصحيح.

وقد اتفق مع (واطسن ، وجليسر) في تقويم المناقشات حيث قابله (رست) بالتعرف على الافتراضات فيما انفرد في المكونات الأخرى . ويرى (أبو حطب ، وعثمان ١٩٧٢م) أن التفكير الناقد لدى هؤلاء العلماء هو عبارة عن مجموعة من مهارات التفكير المنطقي ، ومعرفة مبادئ المنطق ، وبعض سمات الشخصية فاعتبره بعض الباحثين مجموعة مقاييس لعامل الاستدلال ، أو نوعاً من الاختبارات المركبة للفهم اللغوي ، وهذا ماؤكدته نتائج التحليل العائلي لعدد من هذه الاختبارات .

ويقترح (أبو حطب ، ١٩٦٣م) أربعة عوامل فرضية مكونة للتفكير الناقد هي :

- ١- التقويم في ضوء محك الذاتية ، ويتمثل في الحكم على مدى التطابق بين وحدات المعلومات ، وينتمي إلى استعدادات الحكم.
- ٢- التقويم في ضوء الضرورة المنطقية كما يتمثل في مدى الاتساق الداخلي.
- ٣- التقويم في ضوء الخبرة كما يتمثل في مدى اتساق البيانات مع مطالب الجماعة أو خبرة المفحوص السابقة أو المطالب الذرائعية (على حد تعبير أينس).
- ٤- التقويم في ضوء المحكات الخارجية (أبو حطب، ١٩٨٧م : ٣٤٩ - ٣٥١) .

ثانياً : الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات التي تطرقت إلى الرضا الوظيفي ، والتفكير الناقد
إلأنه لم يتوفر للباحث دراسات عن الرضا الوظيفي ، والتفكير الناقد في مجال
الخدمة الاجتماعية في المستشفيات ، وربما يرجع ذلك لحدائثة هذا المجال.
ومن الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي والتفكير الناقد ما يلي:

(أ) الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي :

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي سواء كانت دراسات عربية أو
أجنبية ، وذلك لتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي حيث ركزت هذه الدراسات
على بعض العوامل المؤثرة فيه وذلك على حساب العوامل الأخرى . ولم تقتصر على
ذلك بل أخذت الدراسات في البحث عن علاقة الرضا الوظيفي بمختلف المتغيرات
كالجنس ، والعمر ، والحالة الاجتماعية .

هذا ، وقد أثبتت هذه الدراسات وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاج.
ومن الدراسات المهمة التي أجريت في الرضا الوظيفي دراسة (جونسون، ١٩٥٥م)
على عينة من العاملات بهدف معرفة مدى رضاهن عن أعمالهن من خلال مقياس
للرضا يغطي عدة مجالات من أهمها :

الجهد الجسمي، والعقلي الذي يتطلبه العمل، و الظروف الطبيعية المحيطة
وظروف العمل، والعلاقات مع العاملين، والعلاقات مع الرئيس، والترقية، والأمن،
والدخل، والميل إلى العمل، ومكانة العمل.

هذا ، وقد أسفرت الدراسة عن الكثير من النتائج ، والتي من أهمها :

- أن أكثر من نصف العينة يرى أن تجمع العاملات في مكان واحد يدفعهن إلى
أداء أفضل إلا أن (٨٪) من العينة أكدن نجاحهن في تكوين علاقات طيبة مع
من يعملن معهن.

- وأظهرت الدراسة أن أكثر من نصف العينة عبرن عن علاقة مرضية مع الرؤساء.

- كذلك أظهرت الدراسة أن حوالي نصف العينة يشعرون بالرضا نحو المرتب.

- ومن نتائج الدراسة شعور نصف العينة بالرضا الشخصي بسبب أعمالهن.

- وأظهرت الدراسة أن نصف العينة راضيات عن الإمكانيات التي يتيحها لهن

العمل للتعبير عن أفكارهن الخاصة بينما كانت نسبة الراغبات عن الظروف

الطبيعية للعمل أقل (منى سالم وأخريات ، ١٤٠٢هـ).

كذلك قام (روبينسون وآخرون، ١٩٦٦م) بدراسة في الرضا الوظيفي على عينة

من حوالي ألفين من العاملين والعاملات حيث وجهت لهم مجموعة من الأسئلة

وتضمنت الأسئلة سؤالين يتعلقان بالرضا المهني:

الأول : عن الأشياء التي يحبها الفرد والتي لا يحبها في عمله.

الثاني : عن مدى رضا الفرد عن عمله وعما إذا كان يفكر في تغييره.

وقد أظهرت الدراسة أن نصف العينة تقريباً يحسون بالرضا عن العمل ، ونسبة

ضئيلة جداً هي التي لاتحس بالرضا إطلاقاً عن العمل ، كذلك وجد أن نسبة تبلغ ربع

العينة تفكر في تغيير عملها.

أما عن درجة الرضا عن العمل فقد كشفت الدراسة عن ارتباط ذلك بمجموعة

من العوامل أهمها:

- مدى الفرص المتاحة في العمل لاستخدام المهارات والقدرات (٠,٤٦).

- فرصة تعلم أو محاولة التعلم لأشياء جديدة (٠,٣٠).

- الأمن في العمل ونوعية مكان العمل (٠,٢٦) لكل منهما.

- الأجر (٠,٣٥).

أما آخر العوامل فهو نوعية الناس الذين يعمل معهم الشخص (١٧ ، ٠) فقط.
(منى سالم وأخريات ، ١٤٠٢ هـ).

كما قام (أنوار لولير ، ١٩٧٣ م) بالعديد من الدراسات والأبحاث عن الرضا الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية ، ونتيجة لذلك قدم نموذجاً في الرضا الوظيفي حيث يرى (لولير) أن العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد الوظيفي هي تقريباً واحدة ، وذات علاقة في ثلاثة أبعاد بالنسبة للعمل الوظيفي ، وهذه الأبعاد هي بالتدريج :

- الراتب.
 - الإشراف (المديرون وأساليب الإدارة التي يستخدمونها).
 - الرضا مع العمل نفسه أي الرضا مع محتوى الوظيفة، (كالإنجاز ، والمسؤوليات، والصلاحيات، والاعتراف . .).
- والنموذج الذي اقترحه (لولير) يرى أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن الاختلاف أو الفرق ما بين (أ) وهو شعور أو مشاعر الشخص تجاه ما ينبغي له أن يحصل عليه و (ب) وهو ما يدركه الشخص بأنه بالفعل قد حصل عليه.
- فالنموذج بمعنى آخر يتوقع أو يتنبأ بأنه عند توقع عدالة المكافآت (الجزاء) بأنه يفوق كمية المكافأة الفعلية ، ستكون النتيجة هي عدم الرضا . وعندما تكون المكافأة الفعلية تفوق أو تساوي العدالة أو الإنصاف المدرك للمكافأة فالنتيجة تكون الرضا الوظيفي (العديلي ، ١٤٠٥ هـ).

كما قام (العديلي ، ١٤٠١ هـ) بإجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لموظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية ، حيث قامت هذه الدراسة بهدف التعرف على العوامل المساعدة على الرضا الوظيفي ، وكذلك التعرف

على اتجاهات، ومواقف الموظفين إزاء وظائفهم التي يمارسونها في القطاع الحكومي، ومعرفة مدى رضا موظفوا القطاع العام مع كل من عوامل محتوى الوظيفة (العوامل الدافعة) ، وبيئة الوظيفة (العوامل الصحية) ، وأيها أكثر تأثيراً على الرضا ، أو عدم الرضا الوظيفي وذلك وفقاً لما جاء في نظرية العاملين (هيرزبرج) .

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبيان (مينسوتا) للرضا الوظيفي بعد ترجمة الاستبيان وتعديله ؛ ليكون ملائماً لبيئة العمل ، وثقافة المملكة العربية السعودية .

وقد بلغ مجموع عينة الدراسة (٢٤٤) من موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- الرضا بشكل عام لموظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية مرتفع .
- إن الموظفين السعوديين تتشابه درجة الرضا ، وعدم الرضا مع محتوى الوظيفة ، ومع بيئة العمل خلاف ما وجده (هيرزبرج) في دراسته .
- لم تبين الدراسة وجود علاقة ما بين الرضا الوظيفي ، وخلفيات عينة الدراسة (كالعمر ، والحالة الاجتماعية ، والمستوى الوظيفي ، والدخل ، والتدريب) حيث كانت إجابات الموظفين على أسئلة الرضا الوظيفي متفاوتة .

وأظهرت الدراسة أن هناك ثلاثة عوامل كانت أكثر أهمية من حيث درجة

الرضا الوظيفي ، وهي :

- المسؤولية ، والاعتراف مع الزملاء ، والمرؤوسين ، ظروف العمل ، وبيئته ، طرق الإشراف المتبعة .

وأظهرت الدراسة أن أكثر العوامل التي يظهر فيها الموظفون السعوديون أقل

نسبة رضا هي :

- الضمان والراتب ، أنظمة وإجراءات المنظمة والاعتراف الشخصي ، ومتطلبات العمل.

وقد أجرى (أسعد ورسلان ، ١٤٠٢ هـ) دراسة عن الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، بهدف معرفة درجة الرضا الوظيفي للأفراد في القطاعين العام والخاص ، ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وأسبابها ، وتحديد البرامج الإصلاحية المطلوب تطبيقها لتوفير الرضا الوظيفي ، وبالتالي زيادة الإنتاج.

ومن أجل ذلك تم تصميم استمارة استقصاء تحتوي على قرابة ٤٠ سؤالاً تم توزيعها على ثلاثة أبعاد هي :

- أنظمة ، ولوائح التوظيف ، والاستخدام.
- سياسات الإدارة ، والعوامل التنظيمية ، والقيادية بمنظمات القطاعين العام ، والخاص.
- البيئة العامة للمجتمع.

وقد اشتملت عينة الدراسة على (٣٤٠) فرد من الذكور والإناث في القطاعين العام ، والخاص.

هذا ، وقد دلت الدراسة على وجود الرضا الوظيفي بشكل عام بنسبة (٤٨٪) إلا أنه يوجد بعض الأفراد غير راضين عن أعمالهم بنسبة (٤ ، ١١) من مجتمع الدراسة. هذا وقد أتت الدراسة بالعديد من النتائج كان من أبرزها :

(١) أنظمة ولوائح التوظيف والاستخدام :

خرجت الدراسة في هذا البعد بأن بعض الوظائف الحالية للأفراد غير

متفقة مع تخصصهم العلمي ، ومع خبراتهم السابقة.

وارتفاع نسبة العاملين غير الراضين عن تناسب رواتبهم الحالية مع ما

يشغلونه من مرتبة وظيفية ، والمستوى العام للمعيشة.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم رضا نسبة عالية من أفراد الدراسة عن

نظام الحوافز سواء من حيث دوره في تحسين الإنتاج ، وزيادته ، أو من حيث

عدالته ، وتناسبه مع الجهود المبذولة ، وجاءت أعلى نسبة لعدم الرضا بالاقتناع

بعدم مكافأة من يستحق التشجيع فعلاً .

كذلك دلت نتائج الدراسة على أن أسلوب التربية الإدارية السائد

أرسى لدى أفراد مجتمع الدراسة الاعتقاد بأن العلاقات الشخصية ، والخبرة

المكتسبة من التجربة ، والخطأ هي العامل الأساسي للنجاح في العمل

الإداري .

(٢) سياسات الإدارة ، والعوامل التنظيمية ، والقيادة :

حيث أظهرت الدراسة في هذا البعد أن أسلوب الإدارة هو السبب

الأساسي في التغيب عن العمل ، أو تركه نتيجة المعاملة غير الجيدة للإدارة ، أو

سوء التفاهم معها .

كذلك أظهرت نتائج الدراسة تأثير العوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي

من حيث تركيز السلطات وعدم التحديد الدقيق لاختصاصات ، وواجبات

الوظائف .

وكذلك أظهرت النتائج أن من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وجود

الأنماط القيادية التي تقوم بتركيز السلطة في يد المديرين ، ومن ثم معارضة

أفراد العينة على اتخاذ المدير القرارات بمفرده .

أظهرت النتائج وجود معاناة أفراد مجتمع الدراسة من بعض الضغوط الاجتماعية ، فضلاً عن أن تزايد المرتبات لا يتمشى مع نسبة الارتفاع في مستوى المعيشة.

وقامت (نوال العرادي ، ١٤٠٦هـ) بدراسة عن الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة ، وعلاقته بأنماط الإدارة التربوية السائدة ، بهدف معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض ، ومعرفة أكثر أنماط الإدارة المدرسية شيوعاً بين مديرات المرحلة المتوسطة بالرياض ، ومعرفة العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي ، وبين أنماط الإدارة المدرسية السائدة ، وكذلك معرفة العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي ، وبعض المتغيرات مثل العمر ، والخبرة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أبرزها مايلي :

- إن معلمات المرحلة المتوسطة راضيات إلى حد ما عن عملهن.
- وجود علاقة موجبة بين رضا معلمات المرحلة المتوسطة عن عملهن ، وبين النمط الديمقراطي بينما تكون هذه العلاقة سالبة مع النمطين الدكتاتوري ، والترسلي.
- عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة المتوسطة ، وبين متغيري العمر ، والخبرة.

كما قامت (عايدة خطاب ، ١٤٠٨هـ) بدراسة عن الانتماء التنظيمي ، والرضا عن العمل للمرأة العاملة السعودية ، بهدف قياس مستوى الانتماء التنظيمي ، والرضا عن العمل لديها ، والأسباب التي تسهم في تحقيق ذلك سواء كانت هذه الأسباب خاصة بالبيئة الخارجية المحيطة أم داخلية خاصة ببيئة العمل ، ومدى العلاقة بين

الانتماء التنظيمي ، والرضا عن العمل.

وقد تناولت الدراسة الميدانية عدة قطاعات من قطاع الخدمة المدنية النسائية بالرياض.

وقد توصلت الدراسة الى أن هناك شعوراً عاماً بالرضا عن العمل بالنسبة للمرأة السعودية مع زيادة درجة الرضا عن العمل كلما ارتفع مستوى التعليم للفرد ، وكذلك انخفاض معامل الارتباط بين الرضا عن العمل ، والانتماء التنظيمي ، والمتغيرات التنظيمية كالإشراف ، والترقية ، والأجور ، وجماعة العمل ، والاتصال ومحتوى العمل.

ومن الدراسات في مجال الرضا الوظيفي دراسة قام بها (الردادي، ١٤٠٩هـ) بعنوان « الرضا عن العمل لدى معلمي اللغة العربية واللغة الانجليزية بالمرحلة المتوسطة وعلاقته ببعض سمات الشخصية بمنطقة مكة المكرمة » .
فقد أتت هذه الدراسة بالعديد من النتائج ، من أهمها :

- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات معلمي اللغة العربية ، ومعلماتها في كل من ، التدريس كمهنة، طبيعة العمل وظروفه، العلاقة بالرؤساء، والعلاقة بالزملاء.
- وجود فروق بين متوسطات درجات معلمي اللغة العربية ، ومعلماتها في التقدير المادي ، وذلك عند مستوى ٠٠,٠٥ .
- وجود فروق بين متوسطات درجات معلمي اللغة الانجليزية ، ومعلماتها في كل من التقدير المادي ، والعلاقة بالتلاميذ ، وأولياء أمورهم عند مستوى ٠٠,٠٥ .
- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات معلمي اللغة الانجليزية ، ومعلماتها في كل من التدريس باعتباره مهنة ، طبيعة العمل وظروفه ، العلاقة بالزملاء ، والعلاقة بالرؤساء.

كذلك قام (البابطين، ١٤١٠هـ) بدراسة عن المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في مدينة الرياض.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- أن المعلمين في المرحلة الثانوية المطورة بمدينة الرياض يتمتعون برضا وظيفي متوسط.

- وجود علاقة موجبة بين النمط الإداري الديمقراطي لمدير المدرسة ، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم بحيث يرتفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية المطورة بمدينة الرياض التي تتبع مديروها النمط الإداري الديمقراطي.

- وجود علاقة سالبة بين النمط الأوتوقراطي ، والتسبيبي لمدير المدرسة ، وبين الرضا الوظيفي لدى المعلمين ؛ حيث يقل رضا المعلمين في المدارس التي تتبع مديروها هذين النمطين.

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين علاقة المعلم بزملائه المعلمين ، وبين مستوى رضاه الوظيفي ؛ فكلما كانت العلاقات الإنسانية مبنية على الحب والاحترام المتبادل الذي يربط المعلمين بعضهم ببعض كان مستوى الرضا الوظيفي عندهم مرتفعاً.

كذلك قامت (لولو العيدروس ، ١٤١٠هـ) بدراسة عن الرضا الوظيفي ، وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات الشخصية ، والمهنية . وقد هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي ترتبط بالرضا وعدم الرضا عن مهنة التمريض ، وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ، ومستوى الطموح لدى الممرضة السعودية .

كذلك هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضة ، وبين

عوامل شخصية ، ومهنية محددة مثل : مدة الخدمة ، والحالة الاجتماعية ، والراتب .
كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح للممرضة ، وبين عوامل شخصية
ومهنية محددة مثل : مدة الخدمة ، والحالة الاجتماعية ، والراتب .

ومن أجل ذلك تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي (للعديلي ، ١٤٠١هـ)
ومقياس مستوى الطموح (لحرويل ، ١٤٠٥هـ) على عينة من الممرضات العاملات
في المستشفيات الحكومية ، والتي بلغت (٢٠٣) ممرضة سعودية.
وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج منها :

- توجد عوامل محددة للرضا الوظيفي وهي بالترتيب حسب الأهمية : ظروف
العمل، والمسؤولية ، والاعتراف والتقدير ، والعلاقة مع الزملاء، والمرؤوسين،
والضمان والراتب، وفرص التقدم والترقي الوظيفي، والنمو النفسي لاتخاذ
قرارات خاصة في العمل، وأنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي،
والحالة الاجتماعية - وتوجد عوامل محددة لعدم الرضا الوظيفي وهي متطلبات
العمل.

- لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ، ومستوى
الطموح لدى الممرضات السعوديات.

- لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للممرضات
السعوديات ، وكل من مدة الخدمة ، والراتب الشهري ، ولكن توجد علاقة
إيجابية دالة عند ٠,٠٥ بين الرضا الوظيفي ، والحالة الاجتماعية للممرضات
السعوديات كذلك توجد علاقة إيجابية دالة عند ٠,٠١ بين الرضا الوظيفي ،
والمؤهل الدراسي للممرضات السعوديات.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح ، وكل من مدة الخدمة،
والحالة الاجتماعية ، والمؤهل الدراسي للممرضات السعوديات.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح ، وكل من مدة الخدمة ، والحالة الاجتماعية ، والمؤهل الدراسي للممرضة السعودية ، ولكن توجد علاقة دالة عند ٠,٠٥ بين مستوى الطموح ، والراتب الشهري للممرضات السعوديات .

ومن الدراسات العربية القيمة في الرضا الوظيفي دراسة (العتيبي ، ١٤١١هـ) عن الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي ، والخاص في دولة الكويت . وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي ، والقطاع الخاص ، والكشف عن أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لهم ، ومعرفة طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية لأفراد العينة ، والرضا الوظيفي .

وتكونت عينة الدراسة من (٦٦٠) موظفاً من القطاعين الحكومي ، والخاص وبصفة عامة دلت الدراسة على أن الموظفين في كلي القطاعين راضون إلى حد ما عن وظائفهم . وبشكل أوضح فقد أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا العام في القطاعين الحكومي ، والخاص.

- أظهرت الدراسة أن هناك ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي وجميع المتغيرات الشخصية ما عدا الراتب ، والمؤهل العلمي لدى موظف القطاع الخاص.

- كذلك أظهرت الدراسة أن أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي هي بالترتيب :

- الشعور بالتقدير والاحترام من قبل الرؤساء ، الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي ، عدالة الطريقة التي يتم بها تقييم الأداء الوظيفي.

- أما أقل العناصر أهمية فهي ظروف العمل.
- أما أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص فهي:
الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، الشعور بالتقدير والاحترام من قبل الرؤساء، الراتب.

- أما أقل العناصر أهمية فهي ظروف العمل.
- وفي دراسة قام بها (نصر الدين، ١٤١٢هـ) عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية بهدف اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو العوامل المسببة لحالة الرضا ، أو عدم الرضا الوظيفي ، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي.

وقد بلغ عدد أفراد العينة (٢٢٢) عضو هيئة تدريس ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضوع الدراسة يعتبر متوسطاً ، وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ، ظروف العمل المادية ، وطريقة اختيار رؤساء الأقسام، والعمداء، وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية وأظهرت النتائج أن من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، هي إجراءات الترقية، والمرتب ، وعناصر التعويض المادي ، والمشاركة في رسم السياسات ، واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام .

وفي دراسة قامت بها (فاطمة موسى، ١٤١٣هـ) عن أثر العوامل الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى الموظفة السعودية في الأجهزة الحكومية بمنطقة الأحساء، بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفة السعودية ، ومعرفة أثر العوامل الاجتماعية على الرضا الوظيفي.

وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن الموظفين السعوديات العاملات في الأجهزة الحكومية بمنطقة الأحساء يتمتعن بدرجة رضا وظيفي فوق المتوسط . وكشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ، والعلاقات الاجتماعية في العمل، والخدمات الاجتماعية في العمل ، والوضع الأسري.

كذلك قام (العتيبي، ١٤١٣هـ) بدراسة عن علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي في دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية ، والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، وذلك بهدف معرفة طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين العمالة الوطنية ، والعمالة الوافدة، ومعرفة طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين الموظفين الكويتيين ، والموظفات الكويتيات، ومعرفة طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين الموظفين الوافدين والموظفات الوافدات، ومعرفة مدى تأثير بعض المتغيرات في درجة الرضا الوظيفي ، والوقوف على أهم العناصر التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي عند العمالة الوطنية ، والعمالة الوافدة. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي بين الموظفين الكويتيين ، والموظفات الكويتيات.
- متوسط الرضا الوظيفي لدى الموظفين الوافدين أعلى وبدلالة إحصائية من متوسط الرضا الوظيفي لدى الموظفات الوافدات.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي عند العمالة الوطنية، حيث كلما زاد المستوى التعليمي عند أفراد هذه العمالة قل رضاهم الوظيفي.
- كذلك دلت نتائج الدراسة على قلة تأثير متغيرات الجنس ، والعمر ، والراتب ، وسنوات الخدمة ، على درجة الرضا الوظيفي.

- إن أهم العناصر المحققة للرضا الوظيفي للعمال الوطنية هي ، الترقيات ،
والمكافآت ، ومن ثم الشعور بالأمن ، والاستقرار الوظيفي ، ومن ثم ملاءمة
الوظيفة للخبرات ، والميول ، والمؤهل الدراسي.

ومن الدراسات في الرضا الوظيفي دراسة (المعمر ، ١٩٩٣ م) عن الرضا
الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي .
بهدف معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات ،
وكذلك أثر بعض المتغيرات على درجة الرضا الوظيفي لديهم ، وعلاقة درجة الرضا
الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات بدرجة أدائهم الوظيفي . حيث
تم تطبيق هذه الدراسة على (٣١٦) موجه وموجهة تربوية ، وذلك من خلال استبانة
للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي من إعداد (المعمر ، ١٩٩٣ م) . وكذلك
بالحصول على آخر تقرير حصل عليه الموجهون التربويون والموجهات التربويات ؛
لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ، وبين الأداء الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة .
وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يوجد رضا وظيفي مرتفع لدى الموجهين التربويين ممن طبقت عليهم الدراسة
بمدينة الرياض وقد بلغت نسبة رضاهم ٧٨ , ٦٧ ٪ ، وتدني الرضا الوظيفي لدى
الموجهات التربويات ممن طبقت عليهن الدراسة بمدينة الرياض حيث بلغت نسبة
الرضا لديهن ٨٢ , ٦٣ ٪ ، أما نسبة الرضا للموجهين والموجهات التربويات معاً
فقد بلغ ٦٣ , ٦٥ ٪ .

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠ , ٠٥ للجنس ، لصالح الذكور ، وذلك
على الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة .

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠ , ٠٥ للجنسية لصالح الموجهين
والموجهات غير السعوديين وذلك على الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع
الدراسة .

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ للعمر وذلك على الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة ، لصالح المجموعة العمرية (من ٤٥ سنة فأكثر) يليها المجموعة العمرية (من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة) فالمجموعة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة) .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى ٠,٠٥ للنمط الإداري السائد لدى مديري مكاتب التوجيه لصالح النمط الديمقراطي يليه النمط الاستبدادي فالنمط التسبيبي وذلك على الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ للمؤهل العلمي ، والتخصص ، والمرحلة التعليمية ، والتدريب ، والعبء الإشرافي ، وذلك عن الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين درجات الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين ممن طبقت عليهم الدراسة وبين درجات أدائهم الوظيفي .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين درجات الرضا الوظيفي لدى الموجهات التربويات من طبقت عليهن الدراسة وبين درجات أدائهم الوظيفي .
- كذلك قام (المشعان، ١٩٩٣م) بدراسة عن الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي ، والعاملين في القطاع الخاص ، وهدفت إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي ، والعاملين في القطاع الخاص ، ودراسة الفروق بين الذكور ، والإناث في الرضا الوظيفي في دولة الكويت.
- وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة :
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في القطاع الحكومي ،

والقطاع الخاص في متغيرات الرضا العام، وظروف العمل ، وزملاء العمل ،
والمشرفين ، والمسؤولية .

- وجود فروق بين العاملين في القطاع الحكومي ، والقطاع الخاص في متغيري
الأجور ، والتقدير حيث أن العاملين في القطاع الخاص أكثر رضا من العاملين
في القطاع الحكومي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور ، والإناث في جميع متغيرات
الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قامت بها (خولة يحيى، ١٩٩٤م) عن الرضا الوظيفي عند المعلمات
العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، بهدف معرفة مستوى الرضا
الوظيفي على الدرجة الكلية ، والدرجات الفرعية لأبعاد استبانة الرضا الوظيفي ،
والفروق في الرضا الوظيفي بينهن ، والتي تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية ، والعمر،
ومستوى التعليم ، وعدد سنوات الخبرة.

وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن ٤٩٪ من عينة الدراسة أظهرن
رضاهن الوظيفي في العمل مع المعوقين عقلياً ، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق
ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، أو
لمتغير العمر ، أو لمتغير الخبرة ، أو لمتغير المستوى التعليمي على الدرجة الكلية ،
والدرجات الفرعية لاستبانة الرضا الوظيفي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي على بعدي الدخل ،
والحوافز ، ومتغير المستوى التعليمي.

تعليق عام على الدراسات السابقة في الرضا الوظيفي:

تنوعت الدراسات السابقة في الرضا الوظيفي ، واختلفت في أهدافها ،

وميادينها ، ومجالات اهتماماتها ، ولم تقتصر على إيجاد الفئات ذات الرضا الوظيفي ، والفئات ذات عدم الرضا الوظيفي بل اتجهت إلى المقارنة ، والتحليل لتحديد مصادر الرضا ، وعدم الرضا بهدف تحسين ظروف العمل سواء كانت هذه المصادر داخلية متعلقة بذات الفرد ، وميوله ، واستعداداته ، ومدى تقبله لعمله ، وتفاعله معه أو مصادر خارجية تتعلق بمحيط العمل الخارجي كالنواحي المادية وفرص الترقى ، والأمن ، والعلاقات الإنسانية في العمل حيث بحثت هذه الدراسات علاقة الرضا الوظيفي بالجنس ، والعمر ، والمستوى التعليمي ، والحالة الاجتماعية ، وغيرها من المتغيرات ذات الأثر في الرضا الوظيفي.

وقد أكدت الدراسات أن رضا الفرد عن عمله لا يتوقف فقط على العوامل الخارجية كالراتب بل يتوقف على عوامل داخلية تلعب دوراً مهماً في مدى رضا الفرد عن عمله ، لذا فالجزاء والثواب المادي ليس - كما يظن البعض - هو أقوى باعث لإيجاد الرضا الوظيفي.

ويلاحظ من عرض الدراسات السابقة للرضا الوظيفي أن البعض اتبع منهج الدراسة الاستطلاعية في تحديد عوامل الرضا ، وعدم الرضا عن العمل، فلم تتفق اتفاقاً تاماً على العوامل المحددة للرضا ، وعدم الرضا عن العمل ، وإن كان هناك اتفاق في هذه العوامل فإنه يوجد اختلاف في ترتيب عناصر الرضا ، وعدم الرضا عن العمل.

حيث أكدت أن دراسة (جونسون ، ١٩٥٥م) على أن تجمع العوامل في مكان واحد هو أحد أهم العوامل المحددة للرضا الوظيفي.

وفي دراسة (روبنسون وآخرون ، ١٩٦٦م) تأكيد على ارتباط الرضا الوظيفي بمدى الفرص المتاحة في العمل لاستخدام المهارات ، والقدرات أكثر من غيره من العوامل.

وعلى حين أن دراسة (لولير، ١٩٧٣م) أكدت على أن الراتب من أهم العوامل المحددة للرضا الوظيفي، تظهر دراسة (العديلي، ١٤٠١هـ) أن المسؤولية، والاعتراف، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

وفي دراسة (أسعد رسلان، ١٤٠٢هـ) تم التأكيد على أهمية أنظمة لوائح التوظيف والاستخدام، وسياسات الإدارة والعوامل التنظيمية والقيادية، والبيئة العامة للمجتمع وباعتبارها عوامل محددة للرضا الوظيفي.

بينما أكدت دراسة (لولو العيدروس، ١٤١٠هـ) على أن من أهم العوامل المحددة للرضا الوظيفي ظروف العمل.

أما دراسة (العتيبي، ١٤١١هـ) فقد أكدت على أن الشعور بالتقدير والاحترام من قبل الرؤساء من أهم العناصر المحققة للرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي، والشعور بالأمن، والاستقرار الوظيفي من أهم العناصر المحققة للرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص.

أما دراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) فقد أكدت على أن الترقيات والمكافآت من أهم العناصر المحققة للرضا الوظيفي للعمال الوطنية بالكويت.

وقد اتضح من فحص الدراسات السابقة العربية والأجنبية أن هذه الدراسات لم تهتم ببحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد، علاوة على عدم دراسة الرضا الوظيفي بقطاع المستشفيات الحكومية لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالملكة العربية السعودية.

ب) الدراسات التي تناولت التفكير الناقد:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التفكير الناقد ومن هذه الدراسات دراسة جليسر (١٩٤١م) وهذه الدراسة كانت بداية الاتجاه نحو تحسين التفكير الناقد عن طريق التعرف على الأخطاء أثناء المناقشة.

ومن أهداف هذه الدراسة :

- معرفة العلاقة بين القدرة على التفكير الناقد وعوامل أخرى مثل الذكاء والقدرة على الكتابة .

وقد أجريت الدراسة على مجموعة تجريبية مكونة من أربعة فصول ثانوية من الصف الثاني عشر ومجموعة ضابطة مكونة من أربعة فصول مماثلة للمجموعة التجريبية في العدد والسن والمستوى التعليمي والجنس.

وقد تلقت المجموعة التجريبية تدريباً تضم معلومات عن التفكير الناقد وتدريباً على التعرف على أخطاء التفكير أثناء مناقشة بعض المقالات والموضوعات الصحفية ونقد هذه المقالات والموضوعات نقداً موضوعياً، واستغرق هذا التدريب عشرة أسابيع. فيما لم تتلق المجموعة الضابطة هذا التدريب، وطبق اختبار (واطسن ، وجليسر) على المجموعتين التجريبية والضابطة في أول التجربة وفي نهايتها لمعرفة مقدار التحسن الذي أحرزته المجموعتان خلال فترة التجربة وأثر التدريب على نتائج المجموعة التجريبية بمقارنتها بالمجموعة الضابطة.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي :

- أن معامل الارتباط بين نتائج الاختبار الكلي وبين اختبار الذكاء المستخدم هو (٠,٤٦) وهذا الرقم يدل على أن القدرتين غير متماثلتين وأن اختبار الذكاء لا يكفي وحده لقياس القدرة على التفكير الناقد.

- وجود ارتباط قدرة (٠,٢٣) بين درجات الذكاء وبين مقدار التحسن في التفكير الناقد بعد التدريب الخاص كما وجد أن نسبة كبيرة من التلاميذ

الذين تقل نسبة ذكائهم عن ١٠٠ استفادوا من التدريب وهذا كله يفيد إمكانية تحسين التفكير الناقد بغض النظر عن درجة ذكاء الفرد (عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ).

ومن الدراسات في التفكير الناقد دراسة هوايت (١٩٦٣م) فقد قامت على افتراض أن تدريس المنطق يساعد على تحسين بعض العادات الفكرية. وللتأكد من صحة هذا الفرض قام بإجراء الدراسة على مجموعتين متماثلتين من حيث العمر الزمني والذكاء، تمثل إحدهما المجموعة التجريبية والأخرى تمثل المجموعة الضابطة.

حيث درست المجموعة التجريبية مقررأ في المنطق بمعدل ساعة كل أسبوع لمدة ثلاثة شهور مشتملاً هذا المقرر على :

- أنواع التصنيفات والتعريفات.

- الاستدلال (الاستنباط - الاستقراء - القياس المنطقي - عكس القضايا . .).
- التفكير العاطفي (التعصب - كيف نصل إلى الكثير من معتقداتنا . .).

وفي نهاية الفترة الزمنية المحددة أعطيت المجموعتان اختباراً في الاستدلال متضمناً أربعة نواحي أساسية هي :

- ١- التصنيف.
- ٢- الترتيب في التصنيف الواحد.
- ٣- عكس القضايا.
- ٤- القياس المنطقي.

حيث دلت نتائج الدراسة على تفوق المجموعة التجريبية والتي درست مقررأ في المنطق في هذا الاختبار تفوقاً ملحوظاً على المجموعة الضابطة.

وهذه النتيجة كانت متوقعة حيث أن الاختبار المعطى للمجموعتين كان إلى حد كبير اختباراً في المادة المعطاة للمجموعة التجريبية لذا كانت محتويات الاختبار جديدة للمجموعة الضابطة خلاف المجموعة التجريبية التي درست مادة الاختبار .

(عبد السلام وسليمان، ١٤٠٢هـ).

ومن دراسات التفكير الناقد دراسة (فؤاد أبو حطب ، ١٣٩٥هـ) وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين التفكير التباعدي كما يتمثل في اختبارات الابتكار وأحد أنماط التفكير التقاربي وهو التفكير الناقد.

وللتحقق من ذلك استخدم في هذه الدراسة اختبار التفكير الناقد (لواطسن ، وجليسر) والذي أعده باللغة العربية (عبد الحميد ، وهندام) وكذلك اختبارات التفكير الابتكاري ، والتي أعدها باللغة العربية (عبد الغفار) على أساس بطارية (جيلفورد) الأصلية .

وتم إجراء هذه الدراسة على (١٢٥) طالباً من طلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية بجامعة عين شمس في العام الجامعي (١٩٧٢ - ١٩٧٣م).

هذا وقد أظهرت نتائج الدراسة على أن معاملات الارتباط منخفضة بصفة عامة بين التفكير الابتكاري والتفكير الناقد لذا لجأ الباحث إلى حساب نسب الارتباط لاستخدامها في تحديد طبيعة العلاقة هل هي خطية أم منحنية ، وقد أكدت نتائج هذه الدراسة عن أن العلاقة ليست مستقيمة إلا بالنسبة إلى نوعين من العلاقات وهي العلاقة بين المرونة والتفكير الناقد، والعلاقة بين التفكير الناقد والأصالة حيث دلت النتيجة على أن العلاقة صفرية أي عدم وجود ارتباط دال بين هاتين المجموعتين من المتغيرات وفي الاتجاه المحدد.

فالتفكير الناقد لا يحتاج لأي قدر من المرونة والزيادة أو النقص فيه لا يرتبط بهما أي زيادة أو نقص في هذا المتغير.

أما الأصالة فإنها لا تحتاج إلى أي قدر من التفكير الناقد أي أن هذا المتغير من متغيرات التفكير الابتكاري مستقل عن التفكير الناقد.

كذلك توصلت هذه الدراسة إلى أن العلاقة علاقة منحنية بالنسبة إلى :

١- الطلاقة اللفظية والتفكير الناقد وعكس هذه العلاقة.

٢- الطلاقة الفكرية والتفكير الناقد.

٣- التفكير الناقد والمرونة.

كذلك توصلت الدراسة إلى أن العلاقة علاقة مثلية بالنسبة إلى :

١- العلاقة بين التفكير الناقد والطلاقة الفكرية.

٢- العلاقة بين الأصالة والتفكير الناقد.

فالأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في اختبار الطلاقة الفكرية نجد أن درجاتهم تتشتت في اختبار التفكير الناقد.

وأما الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في اختبار الطلاقة الفكرية فإنه يندر أن يحصلوا على درجات عالية في اختبار التفكير الناقد.

أما العلاقة بين الأصالة والتفكير الناقد فقد وجد أن العلاقة مثلية الشكل حيث أن الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في اختبار التفكير الناقد تتشتت درجاتهم في اختبار الأصالة في مدى واسع وأما الذين يحصلون على درجات منخفضة في اختبار التفكير الناقد فيندر أن يحصلوا على درجات عالية في اختبار الأصالة .

وفي دراسة قام بها (عبد السلام ، وسليمان ، ١٩٨٢م) عن الرياضيات والتفكير الناقد بهدف دراسة العلاقة بين تدريس الرياضيات الحديثة ، وتدريس الرياضيات التقليدية من ناحية ، وتنمية القدرة على التفكير الناقد من ناحية أخرى ، ومعرفة أيهما يسهم بدرجة أكبر في تنمية القدرة على التفكير الناقد الرياضيات الحديثة أم الرياضيات التقليدية . واستخدما اختبار التفكير الناقد المعد من قبلهما ، وتم تطبيق الاختبار على مجموعتين :

الأولى : على (٣٤) طالباً من طلاب الصف الثالث الثانوي دارسي الرياضيات الحديثة بمدرسة الفيصل بمدينة جدة .

الثانية : على (٢٠) طالباً من المدرسة نفسها من طلاب الصف الثالث الثانوي دارسي الرياضيات التقليدية بمدرسة الفيصل بمدينة جدة .

فكان من أبرز نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الرياضيات الحديثة ومجموعة الرياضيات التقليدية وذلك من حيث القدرة على التفكير الناقد عند كل منهما .

كذلك قام (كفافي، ١٩٨٤م) بدراسة حول العلاقة بين التفكير الناقد وبعض المتغيرات السيكولوجية وذلك بهدف دراسة بعض العوامل والتحقق من كونها معوقات للتفكير الناقد أم لا والعوامل التي تم اختيارها هي: الجسمية، الجمود، المساييرة، التفكير الخرافي.

وقد تكونت عينة الدراسة من طلبة وطالبات كلية التربية (بالفيوم) وقسم علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر فرع البنات. وقد دلت نتائج الدراسة على الآتي :

- وجود معامل ارتباط سالب بين التفكير الناقد والجسمية عند مستوى دلالة ٠.٠١ .
- وجود معامل ارتباط سالب بين التفكير الناقد والجمود عند مستوى دلالة ٠.٠١ .
- عدم وجود علاقة ذات دلالة بين التفكير الناقد والمساييرة.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة بين التفكير الناقد والتفكير الخرافي.

ومن الدراسات التي تناولت التفكير الناقد دراسة (إسماعيل ، ١٤٠٥هـ) للتعرف على دور التخصص ومستوى الذكاء في تنمية التفكير الناقد لطلاب القسمين العلمي والأدبي في المرحلة الثانوية ، حيث جاءت هذه الدراسة لمعرفة مدى إسهامات مقررات كل من التخصص العلمي والأدبي في تنمية التفكير الناقد، مع المقارنة في ذلك بين مرتفعي الذكاء ومنخفضي الذكاء في كل تخصص ومن أجل ذلك تم استخدام اختبار التفكير الناقد (عبد السلام وسليمان ، ١٤٠٢هـ) واختبار المصفوفات المتتابعة

(لأبي حطب وآخرين ، ١٩٧٦م) ، وذلك على عينة بلغت (٩٠٧) من طلاب المرحلة الثانوية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن التخصص ينمي التفكير الناقد ولكن بدرجة أقل من المتوقع ، وأن للذكاء تأثيراً كبيراً في تنمية التفكير الناقد مؤكداً إمكانية إرجاع تأثير التخصص على تنمية التفكير الناقد إلى تنظيم المحتوى وأن من غير المستبعد إرجاع تأثير التخصص إلى طريقة التدريس المتبعة.

وفي دراسة قام بها (عبد الغفار، ١٩٨٨م) عن التفكير الناقد ، وأنماط التعلم والتفكير لمعلمي المرحلة الأولى الملتحقين وغير الملتحقين بالتأهيل التربوي.

حيث أجريت الدراسة على مجموعتين إحداها من المعلمين والمعلمات الملتحقات بالتأهيل التربوي والمجموعة الثانية من المعلمين والمعلمات الغير ملتحات بالتأهيل التربوي (بالقاهرة) (والجيزة) في جمهورية مصر وذلك باستخدام اختبار (واطسن وجلاسر) للتفكير الناقد وقد أعده للعربية جابر عبد الحميد ويحيى هندام، وكذلك مقياس (تورانيس) لأنماط التعلم والتفكير ونقله للعربية صلاح مراد ومحمد مصطفى. وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة مايلي:

- عدم وجود فروق بين المعلمين الملتحقين وغير الملتحقين بالتأهيل التربوي في درجات التفكير الناقد.

- وجود فروق بين الجنسين حيث تفوقت المعلمات في بعد الاستنتاج.

وفي دراسة قام بها (الجمال، ١٩٨٨م) عن التفكير الناقد والتحصيل الأكاديمي لدى ذوي مراكز التحكم الداخلي والخارجي من طلاب جامعة البحرين. وذلك بهدف التعرف على :

- الفروق بين ذوي مراكز التحكم الداخلي والتحكم الخارجي في التفكير الناقد.

- الفروق بين ذوي مراكز التحكم الداخلي والتحكم الخارجي في التحصيل الأكاديمي.

- العلاقة بين التفكير الناقد والتحصيل الأكاديمي، وذلك لكل من البنين والبنات.
- وقد تم استخدام اختبار التفكير الناقد لفاروق عبد السلام وممدوح سليمان واختبار مركز التحكم للكبار أعده للعربية (أبو العزائم الجمال) (وسركس الماسيان) عن اختبار روتر وكذلك التحصيل الأكاديمي للطلاب.
- وقد أجريت الدراسة على عينة من طلاب وطالبات جامعة البحرين. وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة مايلي :

- عدم وجود فروق بين الجنسين في كل من أبعاد الافتراضات والتفسير وتقويم المناقشات والدرجة الكلية للتفكير الناقد.
- وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين الجنسين في بعدي الاستنباط والاستنتاج وذلك لصالح الإناث.
- وجود ارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للتفكير الناقد ودرجة المعدل التراكمية.

ومن الدراسات في التفكير الناقد دراسة (الحسين، ١٤١٠هـ) عن القابلية للتعلم الذاتي في ضوء كل من مستوى التفكير الناقد ، ومستوى التفكير الابتكاري وذلك بهدف معرفة أثر انخفاض أو ارتفاع مستوى التفكير الناقد ، ومستوى التفكير الابتكاري على مستوى قابلية الطلاب للتعلم الذاتي ، ومدى اختلاف مصفوفة المكونات العاملة لأبعاد التفكير الناقد ، والتفكير الابتكاري لدى المرتفعين ، والمنخفضين منهم في مستوى القابلية للتعلم الذاتي. وقد قامت هذه الدراسة على طلاب مرحلة البكالوريوس بجامعة الملك سعود.

وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المرتفعين والمنخفضين في مستوى القابلية للتعلم الذاتي فيماعداء بعض الافتراضات .

وفي دراسة قام بها (عثمان، ١٩٩٣م) عن التفكير الناقد وعلاقته بتخفيض مستوى التعصب لدى عينة من طلاب الجامعة. وذلك بهدف كشف العلاقة بين تنمية التفكير الناقد وتخفيف التعصب.

فقد أجريت الدراسة على عينة من الطلاب ، والطالبات بجامعة البحرين وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن إمكانية تنمية التفكير الناقد لطلاب المرحلة الجامعية، أن تنمية التفكير الناقد يمكن أن يؤدي إلى اختزال التعصب عن طريق توفير مجموعة من الدلالات العقلية المنطقية.

تطبيق عام على الدراسات السابقة في التفكير الناقد :

يتضح من الدراسات السابقة أن التفكير الناقد ضروري لجميع الفئات العاملة في المجتمع ومنهم الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات لذا كان من المهم تنمية هذه القدرة في برامج إعداد الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات ؛ ليكون تعاملهم مع المشكلات التي يواجهونها في عملهم تعاملًا سليماً.

ويلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة للتفكير الناقد أن هناك الكثير من الدراسات هدفت إلى تحسين التفكير الناقد مثل دراسة (هوايت ، ١٩٦٣م) ودراسة (عبد السلام ، وسليمان ، ١٩٨٢م) ودراسة (جليسر ، ١٩٤١م) ودراسة (إسماعيل ، ١٤٠٥هـ)، وأنه بالإمكان تنمية التفكير الناقد بالعديد من الوسائل كأسلوب المناقشة وحل المشكلات.

وبينما تناولت معظم الدراسات السابقة التفكير الناقد بهدف الحصول على أفضل الطرق ، والوسائل لتنميته وتحسينه فقد تناوله البعض الآخر بهدف معرفة علاقته بنمط آخر مثل دراسة (أبو حطب، ١٣٩٥هـ) حيث أبت دراسته بهدف معرفة العلاقة بين التفكير الناقد والتفكير الابتكاري.

وقد تبين من فحص وتحليل الدراسات السابقة في مجال التفكير الناقد عدم

تناولها لقطاع المستشفيات بالملكة ، فضلاً عن عدم ربط التفكير الناقد بالرضا الوظيفي وتحليل العلاقة بينها ، وهذا بعض ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة .

ثالثاً : فروض الدراسة :

للإجابة على تساؤلات الدراسة ، وفي ضوء الدراسات السابقة تم صياغة الفروض الآتية :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي أو في أي من أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة .
- ٢- لا يوجد اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ، والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج .
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد أو أي من أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة .
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ، والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج .
- ٦- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

أولاً : مفهوم الدراسة

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها

ثالثاً : الأدوات المستخدمة في الدراسة

رابعاً : خطوات تطبيق الدراسة

خامساً : الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة ، ومجتمعها ، وشرحاً لأدوات الدراسة ، والطرق الإحصائية المستخدمة فيها ، وفيما يلي تفصيل لذلك :

أولاً : منهج الدراسة :

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، الذي يهتم بتقديم وصف للظاهرة من خلال جمع المعلومات الكافية عنها ، وعن خصائصها ، والعوامل المؤثرة فيها ، وتفسيرها ، فهو الأكثر ملاءمة مع ما تهدف إليه الدراسة ، ويساعد عند تحليل النتائج وتفسيرها .

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة المتواجدين على رأس العمل أثناء تطبيق أدوات الدراسة ، وقد كان عدد أفراد مجتمع البحث (١٢٠) أخصائي اجتماعي وأخصائية اجتماعية . وبعد استبعاد الاستمارات الناقصة والمهملة أصبحت عينة الدراسة على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (١) .

الجدول رقم (١)

توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات بمنطقة مكة المكرمة

المحافظة	أخصائيون	أخصائيات	المجموع
جدة	١٣	١٩	٣٢
مكة المكرمة	٢٢	١٢	٣٤
الطائف	٢٦	٥	٣١
المجموع	٦١	٣٦	٩٧

وصف عينة الدراسة :

استعان الباحث بالبيانات المجمعة بوساطة استمارة جمع المعلومات (المرفقة باستبيان الرضا الوظيفي) في التعرف على خصائص عينة الدراسة ، فيما يتعلق بالجنس ، والعمر ، والدخل الشهري ، وسنوات الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج . وفيما يلي تفصيل لكل ذلك .

١- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس .

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس، والنسبة المئوية لهم،

الجدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	٦١	٦٢,٩ %
أنثى	٣٦	٣٧,١ %
المجموع	٩٧	١٠٠ %

من الجدول رقم (٢) يلاحظ زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات ويمكن تفسير ذلك بعدم إدراك المرأة لطبيعة عمل الأخصائية الاجتماعية ، وتخوفها من الاتجاه للعمل في المجال الصحي ، ولحدثة قسم الخدمة الاجتماعية بوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.

٢- توزيع عينة الدراسة حسب فئات العمر.

توزع عينة الدراسة حسب فئات العمر ، والنسبة المئوية لهم .

الجدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة حسب فئات العمر

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
٢٥ - ١٨	٧	٧,٢ ٪
٣٥ - ٢٦	٧١	٧٣,٢ ٪
٤٥ - ٣٦	١٨	١٨,٦ ٪
٥٥ - ٤٦	١	١,٠ ٪
المجموع	٩٧	١٠٠ ٪

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (٣) أن الفئة العمرية الثانية (٣٥ - ٢٦) تمثل أكبر الفئات العمرية المكونة لقطاع الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين في قطاع الخدمة الصحية ، وربما يرجع ذلك إلى توافر التخصصات العلمية في مجال الخدمة الاجتماعية في هذه الفئة العمرية حيث من المتوقع أن تزداد أعداد أصحاب التعليم الجامعي في هذه الفئة .

٢- توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري.

الجدول رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري

الدخل الشهري	العدد	النسبة المئوية
١٠٠١ - ٣٠٠٠ ريال	٢٣	٢٣,٧١ %
٣٠٠١ - ٦٠٠٠ ريال	٤٠	٤١,٢٤ %
٦٠٠١ - ٩٠٠٠ ريال	٣٤	٣٥,٠٥ %
المجموع	٩٧	١٠٠ %

يلاحظ من الجدول رقم (٤) والذي يوضح توزيع العينة حسب الدخل الشهري تركيز أعداد العينة عند فئة الدخل الشهري ٣٠٠١ - ٦٠٠٠ ريال وهو تركيز طبيعي يتوافق مع التوزيع السابق للفئة العمرية ؛ لأن الموظف في هذا المجال نجد اعتماده قائم على الراتب الشهري والراتب الشهري لخريجي الجامعة داخل هذه الفئة من الدخل الشهري.

٤- توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة.

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة ، والنسبة المئوية لهم .

الجدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة واحدة	٩	٩,٣ %
من سنة إلى خمس سنوات	٣٧	٣٨,١ %
من ست إلى عشر سنوات	٢٦	٢٦,٨ %
من إحدى عشرة إلى خمس عشرة سنة	١٨	١٨,٦ %
أكثر من خمس عشرة سنة	٧	٧,٢ %
المجموع	٩٧	١٠٠ %

يلاحظ من الجدول رقم (٥) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة تركّز النسبة الكبرى عند الفئة الثانية وهي من سنة إلى خمس سنوات وهذا يتمشى مع التوزيع السابق لفئات الأعمار وتركزها عند فئة السن ٢٦ - ٣٥ سنة وكذلك مع التوزيع اللاحق للمستوى الدراسي وتركزه في المرحلة الجامعية.

هـ - توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي.

توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي ، والنسبة المئوية لهم .

الجدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	العدد	النسبة المئوية
المرحلة الثانوية أو ما يعادلها	٢	٢,١ ٪
المرحلة الجامعية	٨٨	٩٠,٧ ٪
دراسات عليا	٦	٦,٢ ٪
مؤهلات أخرى	١	١,٠ ٪
المجموع	٩٧	١٠٠ ٪

يلاحظ من الجدول رقم (٦) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي تركّز النسبة الكبرى عند الفئة الثانية وهي المرحلة الجامعية وهذا شيء طبيعي وذلك لأن طبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية يستلزم مثل هذا المستوى وذلك كي يستطيع أداء عمله بشكل جيد ويتمشى مع طبيعة واحتياج العمل ، ونظراً لتركز العينة عند هذه الفئة فقد تم استبعادها عند التحليل للفروق الكبيرة عن الفئات الأخرى وامكانية التظليل للتحليل في هذه الحالة .

٦- توزيع عينة الدراسة حسب مكان التعليم.

توزيع عينة الدراسة حسب مكان التعليم ، والنسبة المئوية لهم .

الجدول رقم (٧)

توزيع عينة الدراسة حسب مكان التعليم

مكان التعليم	العدد	النسبة المئوية
في المملكة فقط	٧٣	٪ ٧٥,٢
في المملكة جزئياً	٣	٪ ٣,١
في بلد عربي فقط	١٦	٪ ١٦,٥
في بلد عربي جزئياً	٢	٪ ٢,١
في بلد أجنبي فقط	١	٪ ١,٠
لم يجب	٢	٪ ٢,١
المجموع	٩٧	٪ ١٠٠

يلاحظ من الجدول السابق رقم (٧) تركيز عينة الدراسة في الفئة الأولى وهي تلقي التعليم في المملكة فقط ، وهذا يدل دلالة واضحة على ما وصلت إليه هذه البلاد من تقدم علمي أدى إلى توفر التعليم المناسب للمجتمع.

٧- توزيع عينة الدراسة حسب تأثير التجربة في الخارج.

توزيع عينة الدراسة حسب تأثير التجربة في الخارج ، والنسبة المئوية لهم .

الجدول رقم (٨)

توزيع عينة الدراسة حسب تأثير التجربة في الخارج

تأثير التجربة	العدد	النسبة المئوية
لا شيء إطلاقاً	٢١	٪ ٢١,٦
قليل جداً	٢	٪ ٢,١
لا أدري أو غير متأكد	١	٪ ١,٠
تغير بعض الشيء.	٩	٪ ٩,٢
تغيير كامل	٢	٪ ٢,١
لم يجب	٦٢	٪ ٦٣,٩
العدد الكلي	٩٧	٪ ١٠٠

يلاحظ من الجدول السابق رقم (٨) تركيز عينة الدراسة في الفئة السادسة وذلك بعدم الإجابة على هذا السؤال ، ويتمشى هذا مع بيانات الجدول رقم (٧) والذي دلت على تلقي التعليم في المملكة فقط لكثير من أفراد عينة الدراسة ، ومن ثم عدم وجود تجربة في الخارج لتتعرف على تأثيرها ، ونظراً لتركز عينة الدراسة عند الفئة السادسة فقد تم استبعادها عند التحليل للفروق الكبيرة عن الفئات الأخرى وإمكانية التظليل للتحليل في هذه الحالة .

ثالثاً : الأدوات المستخدمة في الدراسة :

استخدم الباحث مقياسين أساسيين في هذه الدراسة ، وذلك بهدف التحقق من صحة فروض الدراسة ، وهما :

- ١- استبيان الرضا الوظيفي.
- ٢- اختبار التفكير الناقد.

١) استبيان الرضا الوظيفي (العديلي) :

هذا المقياس مأخوذ من استبيان منسوتا (M. S. Q) حيث تم ترجمته وتعديله من قبل العديلي (١٤٠١هـ) ليكون ملائماً للبيئة السعودية.

ويتكون المقياس من (٦٤) سؤالاً، (٣٢) منها تتعلق بالرضا الداخلي و (٣٢) تتعلق بالرضا الخارجي .

وقد تم صياغة الاستجابات وفقاً لمقياس (ليكوت) وتم تقسيمه إلى خمس درجات هي:

غير راض إطلاقاً	غير راض	غير متأكد	راض	راض جداً
١	٢	٣	٤	٥

وقام الباحث بتخفيض عدد خانات الاختيارات الخمسة إلى ثلاثة اختيارات وذلك بضم خانتني راض جداً وراض إلى خانة واحدة هي خانة راض وكذلك ضم خانتني غير راض وغير راض إطلاقاً إلى خانة واحدة هي خانة غير راض بجمع تكرار الخانتين فيها وحساب النسبة المئوية لها . مع ترك خانة لا أدري كما هي وذلك لتقارب الإجابة للخيارين وعدم وجود فارق كبير بينهما وكذلك لزيادة سهولة التفسير والتحليل لنتائج الفرض .

وقد تم تقسيم أسئلة المقياس إلى تسعة أبعاد هي :

- ١- النمو النفسي ، والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.
- ٢- الضمان والراتب.
- ٣- المسؤولية، الاعتراف ، والتقدير ، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
- ٤- الطرق المتبعة في الإشراف.
- ٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي.
- ٦- ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة ، وتكييف ، وأثاث ... إلخ) .
- ٧- متطلبات العمل (ساعات العمل ، والمرونة ... إلخ) .
- ٨- الحالة الاجتماعية (السمعة ، والمكانة الاجتماعية) .
- ٩- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي .

صدق وثبات المقياس :

لقد تم استخدام مقياس (العديلي ، ١٤٠١هـ) من قبل (لولو العيدروس ، ١٤١٠هـ) في دراستها عن الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات ، بعد إجراء بعض التعديلات البسيطة على المقياس من خلال تأنيث مفردات المقياس حتى يتوافق مع جنس العينة، وجاء صدق وثبات المقياس في البيئة السعودية على النحو الآتي :

- **صدق المقياس :** تم حساب الصدق عن طرق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين الفقرة والمجموع لكل بعد من بُعدي المقياس ، وهما البعد الذي يمثل الرضا الخارجي ، والبعد الذي يمثل الرضا الداخلي .
وبعد أن تم استبعاد العبارات غير الدالة إحصائياً لمجموع كل بعد جاء معامل ارتباط البعد الخارجي بالمجموع الكلي ٠,٩٧ ومعامل ارتباط البعد الداخلي بالمجموع الكلي ٠,٩٨ .

- **ثبات المقياس :** تم حساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية ؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين المفردات الفردية ، والزوجية بعد استبعاد العبارات التي لم تظهر درجة دالة من الصدق فكان معامل الارتباط = ٠,٩٥ وهو يمثل ثبات نصف المقياس ، وباستخدام معادلة سبيرمان وبراون أصبحت قيمة معامل ثبات المقياس كله ٠,٩٧ وهو معامل ثبات عال جداً . (لولو العيدروس ، ١٤١٠هـ) .
ومن هنا كان الاطمئنان على هذا المقياس لاستخدامه في هذه الدراسة .

٢) اختبار التفكير الناقد من إعداد (عبد السلام وسليمان ، ١٤٠٢هـ) :

تم إعداد هذا المقياس بهدف قياس قدرة الفرد على التفكير الناقد، وتضمن هذا الاختبار المكونات الرئيسية للقدرة على التفكير الناقد وهي:

١-٢) **معرفة الافتراضات :** يتكون هذا الاختبار من عشر عبارات يلي كل عبارة ثلاث

افتراضات مقترحة على المفحوص أن يقدر ما إذا كان كل افتراض يمكن الأخذ به حسب ما جاء في العبارة أم لا .

فإذا اعتقد المفحوص أن الافتراض يتمشى مع ما جاء في العبارة فعليه أن يملأ المربع الذي أمام رقم الافتراض (في ورقة الإجابة) وذلك تحت كلمة وارد ، أما إذا اعتقد أن الافتراض لا يتمشى مع ما جاء في العبارة فعليه أن يملأ المربع الذي أمام رقم الافتراض (في ورقة الإجابة) تحت كلمة غير وارد .
ويعطى المفحوص درجة في هذا الاختبار على كل إجابة صحيحة .

(٢-٢) التفسير : ويتكون هذا الاختبار من عشر عبارات يلي كل عبارة ثلاث نتائج مقترحة ، وعلى المفحوص أن يفترض أن العبارة صادقة ومن ثم الحكم على الاستنتاج المقترح ، والمترتب على المعلومات الواردة في الفقرة فهل هذا الحكم منطقي ومترتب فعلاً على العبارة أم لا .

فإذا كانت مترتبة على المفحوص وضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة مترتبة في ورقة الإجابة.

أما إذا كانت غير مترتبة على العبارة فعليه أن يضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة غير مترتبة. ويعطى المفحوص درجة في هذا الاختبار على كل إجابة صحيحة.

(٢-٢) تقويم المناقشات : يكون هذا الاختبار من عشرة أسئلة يلي كل سؤال ثلاث إجابات مقترحة على المفحوص الحكم على كل إجابة هل هي قوية أم ضعيفة.

حيث إن الإجابات القوية هي الإجابات المهمة والتي تتصل مباشرة بالسؤال أما الإجابات الضعيفة فهي الإجابات التي لا تتصل مباشرة بالسؤال أو تكون ذات أهمية قليلة فيما يتعلق بالسؤال.

فعلى المفحوص في حالة كون الإجابة قوية وضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة قوية أما إذا كانت الإجابة ضعيفة فعلى المفحوص وضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة ضعيفة. ويعطى المفحوص في هذا الاختبار درجة على كل إجابة صحيحة.

(٤-٢) الاستنباط : يتكون هذا الاختبار من عشر عبارات كل عبارة تتكون من جزئين يأتي بعدها عدة نتائج مقترحة.

على المفحوص التصديق بالعبارتين حتى في حالة كونها ضد رأي المفحوص ومن ثم قراءة النتائج كل على حدة، ويبين ما إذا كانت مشتقة من العبارتين أم

لا فإذا كانت مشتقة من العبارتين فعلى المفحوص وضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة صحيحة أما إذا كانت غير مشتقة من العبارتين فعلى المفحوص وضع دائرة داخل المربع أسفل كلمة غير صحيحة. ويعطى المفحوص في هذا الاختبار درجة على كل إجابة صحيحة.

٢-٥) **الاستنتاج** : يتكون هذا الاختبار من ست عبارات كل عبارة تشتمل على بعض الوقائع على المفحوص التصديق بها ويلى كل عبارة عدداً من الاستنتاجات على المفحوص اختبار كل استنتاج على حدة وتقدير درجته من الصحة أو الخطأ من حيث كونه، صادق تماماً أو محتمل صدقه أو بيانات ناقصة أو محتمل الخطأ أو خاطئ تماماً.

لذا على المفحوص تحديد درجة كل استنتاج مقترح من الصحة أو الخطأ ووضع دائرة داخل المربع المناسب لدى المفحوص. ويعطى المفحوص في هذا الاختبار درجة على كل إجابة صحيحة.

طريقة تصحيح الاختبار :

يتم تصحيح ورقة الإجابة عن هذا الاختبار باستخدام مفتاح اختبار التفكير الناقد وهذا المفتاح عبارة عن قطعة من الورق المقوى تطابق مساحتها الجزء المخصص للإجابة في ورقة الإجابة.

ويعطى المفحوص درجة واحدة لكل إجابة صحيحة أما الإجابة غير الصحيحة فتعطى الدرجة صفر.

ويعطى هذا الاختبار خمس درجات فرعية لاختبارات:

معرفة الافتراضات ، والتفسير، وتقويم المناقشات، والاستنباط، والاستنتاج. كذلك يعطى الاختبار الدرجة الكلية وهي التي تمثل مدى قدرة الفرد على التفكير الناقد.

صدق الاختبار :

لقد تم حساب صدق الاختبار بأكثر من طريقة من قبل الباحثين وهي:

(١) أن تتفق أقسام الاختبار الأساسية مع الإطار النظري ، والأدب النفسي في مجال التفكير الناقد من حيث مكوناته الأساسية.

(٢) أن يتسق محتوى الاختبار مع الاختبارات الأخرى التي وضعت لقياس التفكير الناقد.

(٣) صدق المحكمين وقد قام به الباحثان بغرضين هما:

- مدى ارتباط الفقرة بالمفهوم الذي تقيسه.

- مدى ملائمة الفقرة للبيئة العربية.

وقد كان معامل الاتفاق بين المحكمين عالياً لدرجة ترمي بالثقة بارتباط المفهوم بالفقرات وبملاءمتها بيئياً.

(٤) الاتساق الداخلي للاختبار ، وتم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية الخمسة ، والدرجة الكلية له ، وكانت قيمة معاملات الارتباط كالاتي :

البيانات	معاملات الارتباط
الاختبار الأول / معرفة الافتراضات	٠,٦٣٤
الاختبار الثاني / التفسير	٠,٦٢٣
الاختبار الثالث / تقويم المناقشات	٠,٦٢٣
الاختبار الرابع / الاستنباط	٠,٦٥٠
الاختبار الخامس / الاستنتاج	٠,٤٨٩

حيث يتضح أن جميع المعاملات مرضية إلا أن أقلها قيمة هو معامل ارتباط الاختبار الخامس (الاستنتاج) بالدرجة الكلية للاختبار والذي عزى إلى اختلاف طبيعة هذا الاختبار عن الاختبارات الفرعية الأخرى (عبد السلام، وسليمان، ١٤٠٢هـ: ٣٠).

ثبات الاختبار :

استخدم الباحثان في حساب ثبات الاختبار معامل الفا ، والذي استخدمه كورنباخ كتعديل لمعادلة (كيودر ، وريتشاردسون).
وتبين من حساب ثبات الاختبار أن قيمته تساوي ٠,٧٥٦ وهو معامل معقول ويمكن الأخذ به.

رابعاً : خطوات تطبيق الدراسة :

قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة في محافظة جدة ثم محافظة مكة المكرمة فمحافظة الطائف وذلك بعد موافقة الإدارة العامة للشئون الصحية بمنطقة مكة المكرمة على إجراء الدراسة. حيث تم توزيع استبيان الرضا الوظيفي واختبار التفكير الناقد عن طريق رؤساء أقسام الخدمة الاجتماعية في المستشفيات الحكومية وذلك حرصاً على سلامة وصول الاستبيانات إلى عينة الدراسة ومن ثم استرجاعها، وذلك بعد شرح طريقة تعبئة كل من الاستبيان والاختبار .

وقد استغرق تطبيق الدراسة الميدانية مايقارب الشهرين من ١٠/٢/١٤١٦هـ وحتى ٩/٤/١٤١٦هـ وبعد الانتهاء من التطبيق تم تصحيح أوراق الإجابة على اختبار التفكير الناقد مستخدماً في ذلك مفتاح تصحيح الاختبار ، ومن ثم رصد جميع الدرجات لاستبيان الرضا الوظيفي واختبار التفكير الناقد في أوراق الحاسب الآلي تمهيداً لإدخالها للحاسب الآلي بجامعة أم القرى والقيام بالمعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

خامساً : الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

استخدم الباحث الطرق الإحصائية الآتية :

- ١- التكرارات والنسب المئوية، للبيانات الأولية لوصف مجتمع البحث وللتحقق من صحة الفرض الأول .
- ٢- اختبار (ت) (T.TEST) وذلك لمعرفة دلالات الفروق بين المجموعات وذلك للتحقق من صحة الفرض الثاني ، والثالث ، والرابع ، والخامس من فروض الدراسة .
- ٣- معامل ارتباط (بيرسون) للتحقق من صحة الفرض السادس .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة وتفسيرها

عرض نتائج الفروض وتفسيرها

- (١) الفرض الأول
- (٢) الفرض الثاني
- (٣) الفرض الثالث
- (٤) الفرض الرابع
- (٥) الفرض الخامس
- (٦) الفرض السادس

الفصل الرابع نتائج الدراسة وتفسيرها

ويتضمن هذا الفصل عرض لنتائج اختبار فروض الدراسة ومناقشتها وتفسيرها .

عرض نتائج اختبار الفروض ومناقشتها وتفسيرها : (١) الفرض الأول :

« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي أو في أي من أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة » .
للتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لمعرفة دلالات الفروق من خلال متوسطات العينة بشكل عام .
والجدول رقم (٩) يبين نتائج اختبار (ت) للرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .

الجدول رقم (٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

مستوى الدالة	قيمة (ت)	الأخصائيات		الأخصائيون	
		ن = ٣٦		ن = ٦١	
		ع	م	ع	م
٠,٤١	٠,٨٣	٢٨,٨٥	١٢٨,٩٧	٤٤,٨٦	١٣٥,٨٦

حيث يتبين من الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) = ٠,٨٣ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستوى العام للرضا الوظيفي .

وهذه النتيجة متفقة مع نتيجة (المشعان، ١٤١٣هـ) و (العتيبي، ١٤١٣هـ) و (طناش، ١٤١٠هـ) فيما هي مخالفة لما توصل إليه (المنصوري، ١٩٧٠م) بوجود علاقة لصالح المعلمات ، ومع دراسة (المعمر ، ١٩٩٣م) بوجود علاقة لصالح الذكور الموجهين .

ويمكن رد هذه النتيجة إلى تشابه بيئة العمل فالأخصائيون الاجتماعيون والأخصائيات الاجتماعيات متساوون في الحقوق والواجبات ، ويعملون تحت نفس الظروف ، ويلقون نفس المعاملة الوظيفية طبقاً لنظام الخدمة المدنية .

وطبقاً لذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي متشابه لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرض الأول ، على المستوى العام للرضا الوظيفي . وللكشف عن مواضع الفروق في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ، تم إجراء اختبار (ت) والجدول رقم (١٠) يبين قيمة (ت) ودلالاتها الاحصائية .

الجدول رقم (١٠)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي

بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

م	أبعاد الرضا الوظيفي	الأخصائيون ن = ٦١		الأخصائيات ن = ٣٦		قيمة (ت) الدلالة	مستوى
		ع	م	ع	م		
١	النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل	٤١,٧٥	١٥,٥٥	٣٦,٥	٩,٧٢	١,٨٢	٠,٠٧١
٢	الضمان والراتب	٢١,٩٥	٨,٤١	٢٢,٠	٦,٠٨	٠,٠٣	٠,٩٧
٣	المسؤولية الاعتراف، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين	١٧,١١	٥,٩٥	١٦,٧٢	٣,٩٥	٠,٣٥	٠,٧٢
٤	الطرق المتبعة في الإشراف	٢٥,٦٣	١٠,٠٨	٢٧,٤١	٧,٥٨	٠,٩٢	٠,٣٦
٥	فرص التقدم والترقي الوظيفي	١٢,٩٨	٤,٥	١١,٤٤	٣,٧	١,٧٣	٠,٠٨
٦	ظروف العمل	٥,٢٦	٢,٣٥	٥,١٩	٢,٠٥	٠,١٤	٠,٨٨
٧	متطلبات العمل	١١,٢٩	٣,٨	١١,٧٢	٣,١٥	٠,٥٧	٠,٥٧
٨	الحالة الاجتماعية	٨,١٤	٣,٠٦	٦,٨٣	١,٨٢	٢,٣٤	٠,٠٢ *
٩	أنظمة وإجراءات الإدارة ، والاعتراف الشخصي	١٣,٦٧	٤,٥٥	١٣,١٣	٣,٧٦	٠,٥٩	٠,٥٥

* دالة .

وفيما يلي استعراض لهذه العوامل كل على حدة:

أ - النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل :

حيث يبين الجدول رقم (١٠) نتيجة اختبار (ت) لهذا العامل لدى أفراد

مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة ت = ١,٨٢ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني

أنه ليس هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل .

ويعيد الباحث سبب ذلك إلى أن الأساس لعمل الأخصائي الاجتماعي والأخصائية الاجتماعية واحد مستنداً بذلك على الخطة الخاصة بعمل الأخصائي الاجتماعي.

ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة (الشاهد، ١٤١٣هـ) من أن ٩٥٪ من الأخصائيين الاجتماعيين يستندون إلى خطط واحدة أثناء عملهم يتفق فحواها مع احتياجات المجتمع المحلي.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع دراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) على الموظفين والموظفات في الكويت بعدم وجود فروق ذات دلالة في اتخاذ القرارات بين الجنسين.

ب- الضمان والراتب :

حيث يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة (ت) = ٠,٠٣ - وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل.

ويتفق هذا مع نتيجة دراسة (المشعان ، ١٩٩٣م) ودراسة (العيدروس ، ١٤١٠هـ) ودراسة (طناش ، ١٤١٠هـ) .

وهذه النتيجة ربما ترجع إلى المعرفة بالراتب من خلال سلم رواتب الموظفين الصادر في ١٤٠١/٧/١هـ وأن هذا التحديد قائم على أساس العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجميع للذكور والإناث عندما يعملون تحت نفس الظروف . وهذه النتيجة مخالفة لما توصلت لها دراسة (العتيبي، ١٤١١هـ) ودراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) بوجود علاقة لصالح الإناث .

جـ- المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين :

حيث يبين الجدول رقم (١٠) أن قيمة (ت) = ٠,٣٥ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الإحصائيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل. وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المعاملة والعلاقات مع الزملاء والمرؤوسين على وتيرة واحدة يحكمها نظام العمل. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشعان، ١٩٩٣م) ودراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) ودراسة (طناش ، ١٤١٠هـ).

د - الطرق المتبعة في الإشراف :

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة ت = ٠,٩٢ - وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الإحصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل. ويمكن رد ذلك إلى أن طبيعة عمل الإحصائي متشابهة إلى حد ما، فطبيعة الإشراف تكاد تكون واحدة فهم يعيشون في بيئة عمل واحدة أو تحت إدارة ونظام واحد ، لذا فمن الطبيعي أن يتلاشى أثر الإشراف أمام تطابق العمل الوظيفي . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشعان ، ١٩٩٣م) .

هـ- فرص التقدم والترقي الوظيفي.

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة ت = ١,٧٣ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الإحصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل. ويمكن رد ذلك إلى تشابه فرص الترقيات للأخصائيين الاجتماعيين

والأخصائيات الاجتماعيات ، حيث إن الترقية تخضع لنظام الخدمة المدنية. وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصل إليه (العتيبي، ١٤١٣هـ) في دراسته.

و - ظروف العمل.

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة $t = 0.14$ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى أن المستشفيات الحكومية قد جهزت بأحدث وأفضل الوسائل المريحة من حيث التكييف والأثاث ، فضلاً عن توفر أحدث وأجود الأجهزة الطبية ، مما يقلل من المشكلات التي قد يواجهونها أثناء العمل وإن وجدت فهي واحدة تقريباً ؛ لأن الظروف التي يعملون بها واحدة ومتشابهة . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشعان ، ١٩٩٣م) ودراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) ودراسة (طناش، ١٤١٠هـ)

ز - متطلبات العمل.

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة $t = 0.07$ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى وحدة العمل وعدم تمييزه بصورة كبيرة بين الذكور والإناث والالتزام باللائحة الإدارية الخاصة بالخدمة الاجتماعية الطبية والصادرة من وزارة الصحة والمنظمة لعمل وواجبات الأخصائي الاجتماعي وعلاقاته في إطار العمل.

وتختلف هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) بوجود فروق في عدد ساعات العمل لصالح الذكور.

هـ- الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية ، والسمعة) :

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة $t = 2,34$ وهي دالة إحصائياً مما يعني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل لصالح الأخصائيين الاجتماعيين.. ويمكن رد هذه النتيجة إلى أن الأخصائي الاجتماعي قد يكون أكثر إحساساً بالسمعة والشهرة وقرباً للشخصيات الهامة (المسؤولين) في العمل من خلال تعامله وتعاونه مع الرجال والذين هم في الغالب من يشكلون المراكز المهمة في العمل خلافاً للأخصائية الاجتماعية التي قد يكون تعاملها مع النساء فقط فلا يكون لديها الفرصة لتكون حول مثل هذه الشخصيات الهامة (المسؤولين) فتزداد مكانتها الاجتماعية حيث نجد أن الجميع يشعر بذلك من خلال الوظيفة التي يمارسها الفرد ولكن الرجل قد يشعر بها أكثر وهذا ما تبينه هذه الدراسة.

ط- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي :

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة $t = 0,59$ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في هذا العامل. وربما ترجع هذه النتيجة إلى الأمن الوظيفي حيث أنه من الصعوبة بمكان فصل الموظف ، لأن الوظيفة الحكومية هي المصدر الرئيسي للإنفاق على ضروريات الحياة بالنسبة للموظف ، فataخاذ هذا القرار لا يكون إلا في حالات قليلة وفي أضيق الحدود، خلاف أن الموظف يشمل نظام التقاعد والذي يكفل له ولأسرته مصدراً للدخل بعد انتهاء مدة خدمته في العمل .

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (المشعان، ١٩٩٣م) بعدم وجود فروق في التقدير والاعتراف بين الذكور والإناث وكذلك مع دراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) بعدم وجود فروق في العدالة والمساواة والتقدير والاحترام

بين الموظفين والموظفات .

ومن النتائج السابقة يتضح صحة الفرض الأول جزئياً حيث اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي أو في أي من أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات فيما عدا بعد الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية) حيث وجد أن هناك فروق ذات دلالة احصائية لصالح الأخصائيين الاجتماعيين .

٢) الفرض الثاني :

« لا يوجد اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة » للتحقق من هذا الفرض ثم استخدام النسب المئوية وذلك لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي ومستوى عدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات . والجدول رقم (١١) يبين مستوى الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١١)

مستوى الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات		الرضا الوظيفي
الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا	
٥٤,٧٧ %	٣٤,١٩ %	٥٨,٨٩ %	٢٦,٦١ %	

حيث يتبين من الجدول رقم (١١) أن الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات يتمتعون بمستوى رضا وظيفي جيد في عملهم في

الخدمة الاجتماعية ويزداد هذا الرضا لصالح الأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بعدم الرضا . وبالرغم من ذلك فإن نسبة هذه الزيادة محدودة بحوالي (٤٪) فقط ، مما يعكس التقارب بين درجة الرضا الوظيفي لدى كل من الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .

ويمكن ارجاع هذه الزيادة الطفيفة في الرضا الوظيفي للأخصائيات إلى ظروف العمل وكذلك الضمان والراتب حين كانت هناك زيادة ملحوظة فيهما لدى الأخصائيات الاجتماعيات. بينما زادت نسبة عدم الرضا لدى الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات وذلك بنسبة (٧٠ , ٥٨٪) ويمكن ارجاع هذه الزيادة في عدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين لتدني الرضا في بُعد فرص التقدم والترقي الوظيفي والنمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل والحالة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات .

وفيما يلي عرض لأبعاد الرضا الوظيفي كل على حدة وتفسير لأبرز الاختلافات في نسبة الرضا الوظيفي أو نسبة عدم الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .

(١) النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل :

يضم هذا البعد خمس عشرة (١٥) مفردة من مفردات الاستبيان وهي ذات علاقة بالنمو النفسي ومفردات هذا العامل توضح مدى الفرصة المتاحة لتنمية الطرق الفردية، والأفكار وتفسير متطلبات العمل واتخاذ القرارات في كيفية تحمل المسؤوليات، حيث من المهم تشجيع مثل الأمور السابقة وتأكيداها والباحث قد قام بعمل الجدول رقم (١٢) والذي يبين عناصر النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١٢)

عناصر النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل في علاقتها بالرضا
الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٥	الفرصة المتاحة لي للقيام بمهمة كاملة	٥٧,٣ %	٣٦,١ %	٧٤,٠ %	١٣,٩ %
٧	الفرص المتاحة لي لكي أكون مسؤولاً عن تخطيط عملي	٦٣,٩ %	٣٦,٢ %	٨٨,٩ %	٥,٦ %
١١	الفرص المتاحة لي لتنمية مهاراتي وقدراتي الخاصة	٥٠,٨ %	٤٢,٧ %	٦٠,١ %	٣٣,٤ %
١٢	الامكانيات المتاحة لإنجاز أشياء مهمة وتستحق التقدير	٤٩,١ %	٤٢,٦ %	٤١,٧ %	٣٨,٩ %
١٨	الفرصة المتاحة لي لاتخاذ القرارات في عملي	٥٩,٠ %	٣١,٢ %	٦٦,٧ %	٣٧,٧ %
٢١	الفرصة المتاحة لي في مجال التدريب واكتساب الخبرات في العمل والتي تساعد على نموي الوظيفي	٤٢,٦ %	٥٤,١ %	٦٩,٥ %	١٩,٥ %
٢٢	الفرصة المتاحة لي لتعلم واكتساب أشياء جديدة في مجال عملي	٥٢,٥ %	٤١,٦ %	٧٧,٨ %	١٦,٧ %
٢٥	الفرصة المتاحة لي لكي أبدو مهماً في أعين الآخرين	٥٩,٠ %	٣٧,٩ %	٥٥,٥ %	١٩,٤ %
٣٤	الفرص المتاحة لي للقيام بعمل يجعلني أشعر بالسعادة إزاء نفسي كشخص.	٦٢,٣ %	٣٤,٤ %	٨١,٥ %	١١,١ %
٤٤	الحرية المتاحة لي لاتخاذ حكمي ورأيي الخاص	٥٠,٩ %	٣٦,١ %	٧٩,٥ %	١٣,٩ %
٤٧	الفرصة المتاحة لي لتجريب طريقتي الخاصة لأداء العمل	٥٤,١ %	٣٤,٤ %	٧٧,٧ %	١٦,٧ %
٤٨	الفرصة المتاحة لي لأداء أفضل ما أستطيع في كل الأوقات	٦٢,٣ %	٣١,٢ %	٨٣,٨ %	١٥,٠ %
٥٣	الفرصة المتاحة لي لكي أكون مسؤولاً عن عمل الآخرين	٥٥,٧٧ %	٢٤,٦ %	٥٠,٠ %	٢٥,٠ %
٦٢	الفرص المتاحة لي في عملي لكي أطبق أفكارتي وأرائي الخاصة	٤١,٠ %	٥٠,٨ %	٦١,١ %	٣٣,٤ %
٦٣	الفرصة المتاحة لي لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء عملي	٣٩,٤ %	٥٠,٨ %	٧٢,٢ %	٢٥,٠ %

ويمكن أن نلاحظ من الجدول رقم (١٢) ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين في رضاهم عن الفرص المتاحة لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل ويمكن رد ذلك إلى حداثة تجربة الأخصائية الاجتماعية وكونها في بداية مشوارها الوظيفي ولديها الفرصة للتطوير .
ومما يؤكد هذه النتيجة زيادة نسبة الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات في عدم رضاهم عن الفرص المتاحة لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل .

كذلك لوحظ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين في رضاهم عن الحرية المتاحة لاتخاذ الحكم والرأي الخاص . ويمكن رد ذلك إلى أن التعليمات المنظمة لعمل الأخصائي والأخصائية تقضي المساواة بينهما مما يجعل الأخصائية في رضا تام في هذا الجانب خاصة وأن الدين الإسلامي قد أتى بالمساواة بين الرجل والمرأة .

كذلك لوحظ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين في رضاهم عن الفرص المتاحة لهم في مجال التدريب واكتساب الخبرات في العمل والمساعدة في النمو الوظيفي وربما يرجع ذلك إلى الإتجاه العام للدولة بإعداد البرامج التدريبية وفي القطاع الصحي اختص قسم الخدمة الاجتماعية الطبية بالوزارة بإعداد برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات لرفع مستوى أدائهم للعمل في كل مجال من المجالات سواء قبل استلام العمل أو أثناؤه وقد ازداد الرضا لدى الأخصائيات الاجتماعيات وذلك لملاحظتهن قلة البرامج التدريبية في القطاعات الأخرى مثل قطاع التدريس خلاف الأخصائي الاجتماعي الذي يرى الجهود المبذولة في القطاعات الحكومية الأخرى قد تكون أكبر في مجال التدريب .

ومما يؤكد هذه النتيجة زيادة نسبة الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات في عدم رضاهم عن الفرص المتاحة لهم في مجال التدريب واكتساب الخبرات في العمل والمساعدة في النمو الوظيفي .
وكذلك لوحظ ارتفاع الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة

بالأخصائيين الاجتماعيين في رضاهم عن الفرصة المتاحة لهم لتعلم واكتساب أشياء جديدة في مجال العمل وهذا ما تؤكدته النتيجة السابقة بارتفاع الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات في الفرص المتاحة لهم في مجال التدريب واكتساب الخبرات في العمل والمساعدة في النمو الوظيفي ومما يؤكد هذه النتيجة كذلك زيادة نسبة الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات في عدم رضاهم عن الفرصة المتاحة لهم لتعلم واكتساب أشياء جديدة في مجال العمل.

٢- الضمان والراتب :

يحتوي هذا العامل على (٨) مفردات وهي ذات ارتباط بحاجات الشخص وضمنات المستقبل والراتب الشهري وحجم العمل الذي يؤديه . والجدول رقم (١٣) يوضح عناصر الضمان والراتب في علاقتها بالرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١٣)

عناصر الضمان والراتب في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر		الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
	الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
١٠	الراتب الذي أحصل عليه	٦٧,٢٪	٢٧,٩٪	٥٥,٥٪	٤١,٧٪	
٢٧	نور وظيفتي في تأمين مستقبلي	٥٩,٠٪	٢٩,٥٪	٦١,١٪	١٩,٥٪	
٣٦	الراتب الذي أتقاضاه وحجم العمل الذي أؤديه	٦٥,٦٪	٢٧,٩٪	٤٧,٢٪	٤١,٧٪	
٣٧	كيفية استقرار وظيفتي بالنسبة للمستقبل	٤٤,٣٪	٤٤,٣٪	٣٨,٩٪	٣٦,١٪	
٣٨	تلبية الحاجات الشخصية	٥٢,٥٪	٣٧,٧٪	٥٨,٣٪	٢٧,٧٪	
٤٩	الفرصة التي تتيحها وظيفتي للاستقرار الوظيفي	٤٩,١٪	٤١,٠٪	٤٧,٢٪	٢٥,٠٪	
٤٥	الطريقة التي يقدم بها الشاي والقهوة في مجال عملي	٤٧,٥٪	١١,٠٠٪	٥٠,٠٪	١٣,٩٪	
٥٠	الطريقة التي أحصل بها على الجزاء الكامل نظير العمل الذي أؤديه	٤٧,٦٪	٣٧,٧٪	٤٧,٢٪	٤١,٧٪	

ويلاحظ من الجدول رقم (١٣) ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات وذلك عن مدى رضاهم عن الراتب الذي يتقاضونه وحجم العمل الذي يؤدونه . ويمكن رد ذلك إلى ما يلاحظه الأخصائي الاجتماعي من حجم الأعمال في بعض الوظائف مثل وظائف الشركات والبنوك حيث العمل المرهق وهذا ما لا يمكن أن تلاحظه الأخصائية الاجتماعية لعدم توفر العنصر النسائي في عمل الشركات غالباً ولحداثته في قطاعات أخرى . ومما يؤكد هذه النتيجة كذلك زيادة نسبة مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات عن الراتب الذي تم الحصول عليه من الوظيفة وحجم العمل الذي يؤديه .

كذلك يلاحظ ارتفاع نسبة مستوى عدم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات عن الفرصة التي تتيحها هذه الوظيفة للاستقرار الوظيفي ويمكن أن نرد ذلك إلى ميل الرجل إلى تحسين وضعه الوظيفي، وأهمية ذلك في حياته ؛ حيث الوظيفة ركن أساسي من معيشته غالباً خلاف المرأة التي قد تتجه أحياناً إلى الوظيفة بهدف القضاء على وقت الفراغ الذي تعيشه والاستفادة من شهادتها العلمية .

٢- المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.

ويحتوي هذا البعد على (٨) مفردات وهي ذات ارتباط بمسؤولية العمل والاعتراف من قبل الزملاء أو الزميلات والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء والمرؤوسين في بيئة العمل . والجدول رقم (١٤) يوضح عناصر المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١٤)

عناصر المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين في علاقتها بالرضا
الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيين الاجتماعيين		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٦	علاقات العمل مع الموظفين المرؤوسين لي أو الخاضعين لإدارتي	٪٦٣,٩	٪١٦,٤	٪٦١,٢	٠
٢٣	التقدير والاعتراف من قبل زملائي في العمل	٪٨٢,٠	٪١١,٥	٪٨٣,٤	٪٨,٣
٢٤	الشعور بالإنجازات التي أحصل عليها من عملي	٪٧٣,٨	٪١٨,١	٪٨٦,١	٪١١,١
٢٦	الطريقة التي أعرف بها عن أدائي لعملي	٪٦٧,٢	٪١٦,٤	٪٧٦,٣	٪١٦,٧
٢٨	الإبداع في عملي	٪٦٨,٩	٪١٩,٧	٪٦٦,٦	٪٢٧,٨
٣٠	مسؤوليات عملي	٪٨٠,٣	٪١٨,٠	٪٨٦,١	٪١١,١
٤١	علاقاتي مع زملائي	٪٨٨,٥	٪٩,٨	٪٩٧,٣	٠
٤٢	طبيعة عملي ونوعيته	٪٨٠,٣	٪١٤,٧	٪٨٦,١	٪٣,٨

حيث يلاحظ من الجدول رقم (١٤) انخفاض نسبة عدم الرضا للأخصائيات الاجتماعيات في علاقة العمل مع الموظفين المرؤوسين أو الخاضعين لإدارة الأخصائيات الاجتماعيات ، حيث لم تسجل نسبة عدم رضا إطلاقاً ، ويمكن رد ذلك إلى حرص الأخصائيات الاجتماعيات على حصة نفسها لتكوينها النفسي والجسمي والاجتماعي حيث تتجنب أسباب البلبلة والفتنة وسوء الخلاف لعدم قدرتها على مواجهتها في كثير من الأحيان .

ومما يؤكد ذلك زيادة الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ، وخاصة الأخصائيات الاجتماعيات في العلاقات مع الزملاء في العمل، وربما أن طبيعة العمل الإنساني تحتم هذه العلاقة الجيدة في العمل وكذلك لتقارب المستوى الثقافي والاجتماعي للعينة مما يؤدي إلى انسجام أكثر ، وتقارب في الأفكار والآراء .

ويلاحظ من الجدول رقم (١٤) كذلك انخفاض نسبة عدم الرضا عن طبيعة العمل ونوعيته للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وخاصة لدى الأخصائيات الاجتماعيات ، حيث تقل نسبة عدم الرضا بشكل ملحوظ في هذا الجانب، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة هذا العمل الإنساني ، وتوافقها مع الطبيعة الخيرة للإنسان ، ويؤكد هذه النتيجة زيادة الرضا الوظيفي في هذا الجانب للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وخاصة لدى الأخصائيات الاجتماعيات.

٤- الطريقة المتبعة في الإشراف :

يحتوي هذا العامل على (١٠) مفردات ذات علاقة بطرق الإشراف والإدارة المتبعة وكيفية العلاقات الإنسانية بين العاملين والمشرفين عليهم، والجدول رقم (١٥) يظهر عناصر الطريقة المتبعة في الإشراف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .

الجدول رقم (١٥)

الطريقة المتبعة في الإشراف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى
الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٤	الطريقة التي بها - رئيسي وأنا - نفهم بعضنا بعضا	٦٨,٩ %	١٩,٧ %	٤٧,٢ %	٢٥,٠ %
١٧	الطريقة التي يتبعها رئيسي لحل مشاكل الموظفين	٥٩,٠ %	٢٣,٠ %	٣٦,٢ %	٣٣,٣ %
١٩	جدارة رئيسي في اتخاذ القرارات	٦٢,٣ %	٢٢,٩ %	٥٠,٠ %	٣٠,٦ %
٢٩	الطريقة التي تتعامل بها الإدارة أو المؤسسة التي أعمل بها مع موظفيها	٤٧,٥ %	٣٦,١ %	٣٨,٩ %	٤٧,٢ %
٣١	العلاقة الشخصية بين رئيسي وبين موظفيه	٦٧,٢ %	٢١,٣ %	٥٠,٠ %	١٩,٥ %
٣٣	الطريقة التي يفوض بها الرئيس سلطته لمؤسسيه	٥٤,١ %	٢٤,٦ %	٥٢,٧ %	١٩,٥ %
٣٩	أنظمة الإدارة وتطبيقاتها على الموظفين	٤٥,٩ %	٢٧,٧ %	٤١,٦ %	٢٧,٨ %
٤٣	الطريقة التي يقدم بها رئيسي المساعدة في المشاكل الصعبة	٦٨,٨ %	٢٣,٠ %	٧٢,٣ %	١٦,٧ %
٥١	الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها وإجراءاتها	٥٠,٨ %	٣٩,٣ %	٤١,٧ %	٣٦,١ %
٥٤	الطريقة التي يتبعها رئيسي لتدريب الموظفين	٥٩,١ %	٣١,١ %	٥٣,٧ %	٢٥,٠ %

حيث نلاحظ من الجدول رقم (١٥) انخفاض نسبة الرضا لدى الأخصائيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين وذلك في الطريقة التي بها يفهم الرئيس والأخصائي أو الأخصائية الاجتماعية بعضهم بعضاً وربما يرجع ذلك إلى كون أكثر رؤساء الخدمة الاجتماعية هم من الرجال ، لذا وبحسب العادات والتقاليد الإسلامية فإن اللقاءات المباشرة للرئيس مع الأخصائيات الاجتماعيات تقل في العمل ، والتي تساعد

في تقريب وجهات النظر غالباً .

ومما يؤكد هذه النتيجة انخفاض نسبة الرضا لدى الأخصائيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة الشخصية بين الرئيس والموظفين حيث تقل نسبة الرضا ربما لقلة العلاقة بينهما .

كذلك يلاحظ من الجدول رقم (١٥) انخفاض نسبة الرضا للأخصائيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين عن الطريقة التي يتبعها الرئيس لحل مشاكل الموظفين ، وربما ترجع أيضاً إلى أن رؤساء الخدمة الاجتماعية هم من الرجال . ونظراً لأن المرأة لها خصوصياتها وطبيعتها الخاصة فإنه قد يكون من المتعذر أن جميع رؤساء الخدمة الاجتماعية على معرفة ودراية كاملة بكيفية حل مشاكل الأخصائيات الاجتماعيات .

٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي :

يحتوي هذا العامل على (٤) مفردات ذات ارتباط مباشر بالتقدم والتطور الوظيفي ، والجدول رقم (١٦) يوضح عناصر هذا البعد وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .

الجدول رقم (١٦)

فرص التقدم والترقي الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر				الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
					الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٩	الفرص المتاحة لي للترقي في عملي				٪٤١,٠	٪٥٢,٥	٪٦٣,٩	٪٢٧,٨
٢٠	الفرص المتاحة لي للتقدم في عملي				٪٤٤,٣	٪٥٤,١	٪٦٦,٦	٪٢٧,٨
٣٢	الترقيات المتاحة لي في عملي				٪٣٤,٥	٪٥٤,١	٪٢٧,٨	٪٥٨,٣
٥٥	شعوري تجاه التقدم والترقي الوظيفي				٪٣٧,٨	٪٥٥,٧	٪٣٨,٨	٪٣٦,١

حيث يلاحظ من الجدول رقم (١٦) تدني في مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين مقارنة بالأخصائيات وذلك عن الفرص المتاحة للتقدم في العمل وكذلك في الفرص المتاحة للتقدم في العمل وربما يرجع ذلك إلى أن عمل المرأة ليس على أساس وجود حاجة اقتصادية حيث يقتصر أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل فقط وإنما هو استثمار للقدرة العلمية الموجودة لدى الأخصائية الاجتماعية، ومما يؤكد هذه النتيجة زيادة عدم الرضا للأخصائيين عن الفرص المتاحة للتقدم وكذلك للتقدم في العمل مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات.

٦- ظروف العمل :

ويحتوي هذا العامل على مفردتين ذات ارتباط بجودة أجواء العمل وظروفه المادية وهي ذات علاقة وطيدة بالبيئة المادية الفيزيائية المحيطة بالعمل كالإضاءة والحرارة والتكييف والأثاث . والجدول رقم (١٧) يوضح عناصر هذا البعد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات.

الجدول رقم (١٧)

ظروف العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٨	ظروف العمل وبيئته (الإضاءة، التهوية، التدفئة، إلخ)	٥٧,٤%	٣٩,٤%	٧٧,٢%	٢٥,٠%
٢٥	جودة أجواء العمل	٦٥,٥%	٣٧,٨%	٥٥,٥%	٣٨,٩%

ويلاحظ من الجدول رقم (١٧) ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيات الاجتماعيات عن ظروف العمل وبيئته ويمكن رد ذلك إلى الامكانيات الجيدة التي هي عليه المستشفيات الحكومية ويقل الرضا الوظيفي في هذا العنصر لدى الأخصائيين الاجتماعيين ويمكن رد ذلك إلى جودة ظروف العمل في مقار عملية أخرى كالمقار العسكرية أو البنوك أو الشركات الكبرى ومقارنتها بظروف عمله وهو مالا يكون لدى الأخصائية الاجتماعية حيث يكون من النادر تواجدها في مثل هذه المقار العملية . ويؤكد هذه النتيجة ارتفاع نسبة عدم الرضا للأخصائيين الاجتماعيين عن ظروف العمل مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات .

كذلك يلاحظ ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في جودة أجواء العمل وهذا طبيعي وذلك لحرص المسؤولين على تهيئة الأجواء المناسبة للعمل ولكن هذه النسبة تقل لدى الأخصائيات الاجتماعيات وربما يرجع ذلك إلى طبيعة المرأة وحرصها على الاستقلال في عملها . ويؤكد هذه النتيجة ارتفاع نسبة عدم الرضا لدى الأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .

٧- متطلبات العمل:

يحتوي هذا العامل على (٤) مفردات تبين كيفية استخدام ساعات العمل ، وكمية الوقت المستخدم مقارنة بكمية الوقت المستخدم لأعمال أخرى مشابهة ، وكذلك الصعوبات الموجودة في العمل ، وكيفية عملية طي القيد والنقل في العمل . والجدول رقم (١٨) يبين عناصر هذا البعد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١٨)

متطلبات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين
والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيين الاجتماعيين		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
١٦	الصعوبات التي تواجهني في عملي	٤٥,٩ %	٣٧,٧ %	٣٠,٦ %	٥٢,٧ %
٥٧	مقارنة ساعات عملي بالذين يمارسون أعمالاً مشابهة في مؤسسات أخرى	٥٢,٥ %	٣٧,٧ %	٥٠,٠ %	٣٦,١ %
٥٩	الطريقة التي يتم بها الإيقاف أو النقل في وظيفتي	٢٧,٨ %	٣٩,٣ %	١٩,٥ %	٣٨,٩ %
٦٤	الوقت الذي تتيحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتي	٧٠,٥ %	٢٢,٠ %	٧٢,٢ %	٢٥,٠ %

ويلاحظ من الجدول رقم (١٨) تدني في مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين عن الصعوبات التي تواجههم في العمل ويمكن رد ذلك إلى حداثة دخول الأخصائية الاجتماعية هذا المجال الوظيفي ، ومما يؤكد هذه النتيجة الزيادة في مستوى عدم الرضا الوظيفي للأخصائيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .

٨- الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية) :

ويحتوي هذا العامل على (٣) مفردات وهي ذات علاقة بالحالة الاجتماعية والسمعة التي تكتسبها عائلة الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية من العمل . والجدول رقم (١٩) يبين عناصر هذا البعد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (١٩)

الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية) وعلاقتها بالرضا الوظيفي

لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيون الاجتماعيون		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٤٦	المكانة الاجتماعية التي أنالها من وظيفتي	٦٥,٦٪	٣٤,٦٪	٨٦,٢٪	١١,١٪
٥٨	السمعة أو الشهرة التي تنالها عائلتي من وظيفتي	٥٧,٤٪	٣٤,٦٪	٥٢,٨٪	١١,١٪
٦١	الفرص المتاحة لي في عملي لكي أكون حول شخصيات مهمة	٣٧,٧٪	٤٧,٦٪	١١,١٪	٨٣,٩٪

حيث يلاحظ من الجدول رقم (١٩) الزيادة في نسبة مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين في المكانة الاجتماعية التي تُنال من هذه الوظيفة ، وكذلك في الفرص المتاحة لهم في عملهم لكي يكونوا حول شخصيات مهمة ويمكن رد ذلك إلى محدودية الوظائف للمرأة حيث تتركز في الوظائف التعليمية وتقل في المستشفيات على مستوى التمريض أو الطب أو الخدمة الاجتماعية .

ومما يؤكد هذه النتيجة تدني نسبة مستوى عدم الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .

٩- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي :

ويحتوي هذا العامل على (٥) مفردات ذات علاقة بالأنظمة والإجراءات وكيفية تنفيذها في العمل ، وشعور الموظفين حيال الاعتراف الشخصي بهم من قبل الإدارة ، فضلاً عن وسائل الراحة التي يوفرها لهم العمل ومدى تأييد أنظمة الإدارة وإجراءاتها . والجدول رقم (٢٠) يبين عناصر هذا البعد وعلاقتها

بالرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين الأخصائيات الاجتماعيات في عينة الدراسة .

الجدول رقم (٢٠)

أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العنصر	العنصر	الأخصائيين الاجتماعيين		الأخصائيات الاجتماعيات	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
٢	أنظمة وإجراءات الإدارة والطرق المتبعة في إدارتها	%٥٩,٠	%٤٦,٠	%٥٥,٥	%٣٠,٦
٣	الطريقة التي يخبرونني بها عندما أقوم بعمل جيد	%٧١,١	%١٦,٤	%٦٣,٨	%١٦,٦
١٥	الطريقة التي تخبر بها الإدارة الموظفين عن إجراءات وتعليمات الإدارة	%٦٤,٠	%٢٤,٦	%٦١,٢	%٣٢,٣
٤٠	الجائزة أو الثناء الذي ألقاه مقابل أداء عمل جيد	%٥٤,١	%٣٤,٤	%٦٣,٩	%٣٢,٣
٦٠	الفرص التي يتيحها عملي في سبيل توفير التسلية والترفيه لي ولعائلتي	%١٨,٠	%٨٠,٦	%٣٨,٩	%٦١,١

كذلك يلاحظ من الجدول رقم (٢٠) تدني نسبة عدم الرضا للأخصائيات مقارنة بالأخصائيين عن الفرص التي يتيحها العمل في سبيل توفير التسلية والترفيه للعائلة وقد يكون ذلك طبيعياً بحكم مسؤولية الرجل عن المنزل من جميع الجوانب ومن ذلك الجانب الترفيهي ومما يؤكد هذه النتيجة قلة الرضا الوظيفي للأخصائيين في هذا العامل مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات.

العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي :

ولمعرفة العوامل المحددة للرضا والعوامل المحددة لعدم الرضا تم حساب النسبة المئوية لمتوسط تكرار فقرات كل عامل وذلك لمعرفة النسبة المئوية لكل عامل بالنسبة للرضا وعدم الرضا . والجدول رقم (٢١) يبين العوامل المحددة للرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة .

الجدول رقم (٢١)

العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي
لدى الأخصائيين الاجتماعيين بعينة الدراسة

رقم العامل	العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين	الرضا	عدم الرضا
١	المسؤولية، الاعتراف، والعلاقة مع الزملاء ومع الرؤوسين	٪٧٥,٦١	٪١٥,٥٧
٢	ظروف العمل	٪٦١,٤٥	٪٣٣,٦
٣	الطرق المتبعة في الإشراف	٪٥٨,٣٦	٪٢٧,٨٧
٤	الضمان والراتب	٪٥٤,١	٪٣٥,٨٧
٥	الحالة الاجتماعية	٪٥٣,٥٦	٪٣٢,٢٦
٦	النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل	٪٥٣,٣٢	٪٣٧,٦٤
٧	متطلبات العمل	٪٤٩,١٧	٪٣٤,٤٢
٨	أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي	٪٤٧,٩٨	٪٣٦,٤
٩	فرص التقدم والترقي الوظيفي	٪٣٩,٣٧	٪٥٤,١

تابع الجدول رقم (٢١)

العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي
لدى الأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

رقم العامل	العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات	الرضا	عدم الرضا
١	المسؤولية، الاعتراف، والعلاقة مع الزملاء ومع الرؤوسين	٪٨٠,٣٩	٪١٠,٤١
٢	النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل	٪٦٧,٢٦	٪٣١,٨٦
٣	الحالة الاجتماعية	٪٦٦,٧	٪١٢,٠٣
٤	ظروف العمل	٪٦٦,٣٥	٪٣١,٩٥
٥	أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي	٪٥٦,٦٦	٪٣٦,١٤
٦	الضمان والراتب	٪٥٠,٦٧	٪٣٠,٩١
٧	فرص التقدم والترقي الوظيفي	٪٤٩,٢٧	٪٣٧,٥
٨	الطرق المتبعة في الإشراف	٪٤٨,٤٣	٪٣٨,٠٧
٩	متطلبات العمل	٪٤٤,٣٢	٪٤٠,٦٧

حيث يتبين من الجدول رقم (٢١) والذي يمثل العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات أن عامل المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين هو العامل الأول بنسبة (٧٥, ٦١٪) للأخصائيين الاجتماعيين و (٨٠, ٣٩٪) للأخصائيات الاجتماعيات فكان مساهماً في تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات حيث أكد أفراد مجتمع البحث على أهميته في تحقيق الرضا الوظيفي ، والذي يؤكد أن هناك علاقات واتصالات جيدة بين الأخصائيين الاجتماعيين وكذلك بين الأخصائيات الاجتماعيات وأن هناك مناخاً وظيفياً مناسباً حيث الاحترام المتبادل الذي يؤكد الانسجام الذي هم عليه ويمكن رد ذلك إلى المؤهل العلمي الجيد لجميع أفراد العينة وكذلك تقاربهم في العمر مما أوجد الاحترام والمسؤولية والاعتراف المتبادل بينهم وأبعد ماقد يؤديه العمر من تفاوت في الآراء والميول . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (العديلي، ١٤٠١هـ) ودراسة (نصر الدين، ١٤١٢هـ) من أن عامل المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين من أهم العوامل المحددة للرضا الوظيفي .

ويأتي في المرتبة الثانية للأخصائيين الاجتماعيين ظروف العمل والذي أتى في المرتبة الرابعة بين العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا للأخصائيات الاجتماعيات بنسبة (٦١, ٤٥ ٪) للأخصائيين الاجتماعيين ونسبة (٦٦, ٣٥ ٪) للأخصائيات الاجتماعيات وهذه النتيجة تبين أن أفراد العينة هم راضون في هذا العامل وهو شئ طبيعي نظراً للإمكانيات الطبية التي هي عليه مستشفيات المملكة وتجهيزها وتأسيسها على مستوى عالٍ. فيما جاء في المرتبة الثانية للأخصائيات الاجتماعيات عامل النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بنسبة (٦٧, ٢٦ ٪) مما يعني أن الأخصائيات الاجتماعيات راضيات عن الحرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل ويمكن رد ذلك إلى طبيعة هذا العمل الإنساني

وتوافقها مع الطبيعة العاطفية للمرأة .

ويتبين من الجدول أن عامل الطرق المتبعة في الإشراف أتى في المرتبة الثالثة للأخصائيين الاجتماعيين بنسبة (٥٨,٣٦ %) فيما جاءت في المرتبة الثامنة للأخصائيات الاجتماعيات وهذه النتيجة قد تكون طبيعية وذلك لقدرة الرجل والخصائص الشخصية التي يتمتع بها وبها يستطيع أن يتعامل مع الطرق المتبعة في الإشراف خلاف الأخصائية الاجتماعية والتي قد تفتقر إلى الخصائص الشخصية والتي يمكن أن تؤهلها لذلك .

وكذلك يتبين لنا أن هناك زيادة في مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات عن الحالة الاجتماعية (المكانة الاجتماعية والسمعة) مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين حين جاء في المرتبة الثالثة ويمكن رد ذلك إلى قلة القطاعات الوظيفية للمرأة مقارنة بالرجل الذي تتعدد المجالات الوظيفية أمامه وتزداد مميزاتها، حيث يتركز عمل المرأة في التعليم أولاً وتأتي بعده القطاعات الأخرى كالقطاع الصحي ، ومجال الخدمة الاجتماعية في المستشفيات هي إحدى القطاعات الإنسانية الحديثة والمحدودة لذا تشعر الأخصائيات بقيمتهن في هذا العمل بشكل جيد .

أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي المنخفض للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات فقد اتضح تدني نسبة الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بالأخصائيات الاجتماعيات وذلك عن فرص التقدم والترقي الوظيفي ، ويمكن رد ذلك إلى صعوبة الترقي الوظيفي في الوقت الحالي وإلى عدم اهتمام المرأة بهذا الجانب كاهتمام الرجل حيث تزداد أهمية تحسين وضعه الوظيفي لكي يزداد تحسين وضعه الاجتماعي والمادي خاصة وأنه في المجتمع السعودي مسؤول عن توفير مطالب الحياة المادية له ولأسرته ومما يؤكد هذه النتيجة تدني نسبة عدم الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .

وأظهرت بيانات الجدول رقم (٢٢) تدني نسبة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيات

الاجتماعيات عن متطلبات العمل مقارنة ببقية العوامل المحدودة للرضا ، ويمكن أن يرجع ذلك إلى حداثة دخول المرأة لهذا المجال ، وعدم قدرتها على مواجهة الصعوبات التي تعترضها في العمل إلا بعد تجربة طويلة في هذا المجال .

ومن العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الثاني حيث أظهرت النتائج وجود اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

٢) الفرض الثالث :

« لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر ، والدخل الشهري ، ومدة الخبرة ، والمستوى التعليمي ، ومكان التعليم ، وتأثير التجربة في الخارج » .

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي . والجدول رقم (٢٢) يبين الفروق في الرضا الوظيفي للعمر من ١٨ إلى ٣٥ سنة (للمجموعة الأولى) أخصائيون وأخصائيات ومن ٣٦ إلى ٥٥ سنة (للمجموعة الثانية) أخصائيون وأخصائيات .

الجدول رقم (٢٢)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي
حسب فئتي العمر للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ١٤ ٣٦ - ٥٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٤٧ ١٨ - ٣٥ سنة		
		ع	م	ع	م	
٠,٢	١,٢٨	٥٥,٣١	١٢٢,٥	٤١,١	١٣٩,٨٥	الأخصائيون

تابع الجدول رقم (٢٢)
نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي
حسب فئتي العمر للأخصائيات الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٥ ٣٦ - ٥٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٣١ ١٨ - ٣٥ سنة		
		ع	م	ع	م	
٠,٩٥	-٠,٠٥	٢٦,٤٤	١٢٩,٦	٢٩,٦٣	١٢٨,٨٧	الأخصائيات

ومن الجدول رقم (٢٢) يظهر أن قيمة (ت) للأخصائيات الاجتماعيات = ١,٢٨ وللأخصائيات الاجتماعيات = -٠,٠٥ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا يوجد فرق في الرضا الوظيفي ومتغير العمر بين الأخصائيات الاجتماعيات والأخصائيات الاجتماعيات وتتفق هذه النتيجة مع نتائج (العتيبي، ١٤١٣هـ) و(العرادي، ١٤٠٦هـ) و(النعيم، ١٤٠٤هـ) و(العديلي، ١٤٠١هـ) و(حسان والصياد، ١٤٠٦هـ) و(يحيى، ١٤١٥هـ).

بينما تخالف هذه النتيجة ما توصل إليه (المعمر، ١٩٩٣م) و(طناش، ١٤١٠هـ) بوجود فروق في الرضا الوظيفي ومتغير العمر.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى أن عمل الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية لا يتأثر بالعمر، فالعمل واضح من خلال واجبات الأخصائي الاجتماعي الرسمية، والتي عليه الالتزام بها مهما تقدم به العمر كذلك فعمل الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية لا يتطلب مجهوداً بدنياً كبيراً فيكون للعمر أهمية في الرضا الوظيفي.

أما الجدول رقم (٢٣) فيبين الفروق في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات والدخل الشهري من ١٠٠١ إلى ٦٠٠٠ ريال (للمجموعة الأولى) ومن ٦٠٠١ إلى ٩٠٠٠ ريال (للمجموعة الثانية).

الجدول رقم (٢٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي
حسب الدخل الشهري للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٢٧ ٦٠٠١ - ٩٠٠٠ ريال		المجموعة الأولى ن = ٣٤ ٦٠٠٠ - ١٠٠١ ريال		
		ع	م	ع	م	
٠,٦٥	-٠,٤٥	٤٧,١٦	١٣٨,٧٧	٤٣,٥١	١٣٣,٥٥	الأخصائيون

تابع الجدول رقم (٢٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي
حسب الدخل الشهري للأخصائيات الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٧ ٦٠٠١ - ٩٠٠٠ ريال		المجموعة الأولى ن = ٢٩ ٦٠٠٠ - ١٠٠١ ريال		
		ع	م	ع	م	
٠,٩٣	-٠,٠٩	٣٥,٩٧	١٢٩,٨٥	٢٧,٦٢	١٢٨,٧٥	الأخصائيات

وتظهر بيانات الجدول رقم (٢٣) أن قيمة (ت) للأخصائيين الاجتماعيين = -٠,٤٥ وللأخصائيات الاجتماعيات = -٠,٠٩ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا يوجد فرق في الرضا الوظيفي والدخل الشهري. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (العتيبي، ١٤١١هـ) ودراسة (خطاب، ١٤٠٨هـ) ودراسة (العيدروس، ١٤١٠هـ).

بينما هي مخالفة لما توصلت إليه دراسة (يحيى ، ١٤١٥هـ) ودراسة (البابطين، ١٤١٠هـ) ودراسة (العتيبي، ١٤١٣هـ) ويمكن رد ذلك إلى معرفة الأخصائي الاجتماعي أو الأخصائية الاجتماعية بالراتب المقدم لهذه الفئة من الوظائف وذلك قبل الالتحاق بالمهنة وهو الأساس غالباً في دخل الأخصائي الاجتماعي والأخصائية الاجتماعية .

أما الجدول رقم (٢٤) فيبين الفروق في الرضا الوظيفي للأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات ومدة الخبرة من سنة إلى عشر سنوات (للمجموعة الأولى) ومن إحدى عشرة سنة إلى أكثر من خمس عشرة سنة (للمجموعة الثانية).

الجدول رقم (٢٤)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي

حسب مدة الخبرة للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٢٠ ١١ - أكثر من ١٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٤١ أقل من سنة - ١٠ سنوات		
		ع	م	ع	م	
٠,٥٣	٠,٦٢	٤٨,٠٦	١٣٠,٧٥	٤٣,٦١	١٣٨,٣٦	الأخصائيون

تابع الجدول رقم (٢٤)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي

حسب مدة الخبرة للأخصائيات الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٥ ١١ - أكثر من ١٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٣١ أقل من سنة - ١٠ سنوات		
		ع	م	ع	م	
٠,٨٤	٠,٢	٢٣,٦٣	١٢٦,٦	٢٩,٩٢	١٢٩,٣٥	الأخصائيات

ويتبين من بيانات الجدول رقم (٢٤) أن قيمة (ت) للأخصائيين الاجتماعيين = ٠,٦٢ وللأخصائيات الاجتماعيات = ٠,٢ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا يوجد فروق في الرضا الوظيفي ومدة الخبرة بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وهذه النتيجة تتفق مع نتائج (العتيبي، ١٤١٣هـ) و (العرادي، ١٤٠٦هـ) و (النعيم، ١٤٠٤هـ) و (المنصوري، ١٩٧٠م) و (يحيى، ١٤١٥هـ).

بينما هي مخالفة لما توصلت إليه نتائج دراسة (المعمر، ١٩٧٣م) ودراسة (الباطين، ١٤١٠هـ) ودراسة (الديحان والباطين، ١٤١١هـ) ودراسة (طناش، ١٤١٠هـ) ويمكن رد هذه النتيجة إلى أن الخبرة في عمل الأخصائي أو الأخصائية الاجتماعية غير مهمة في إحداث الرضا الوظيفي.

أما الجدول رقم (٢٥) فيبين الفروق في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى لمكان التعليم ؛ لمن تلقى تعليمه في المملكة العربية السعودية فقط (للمجموعة الأولى) ولمن كان تعليمه أو جزء منه خارج المملكة (للمجموعة الثانية) .

الجدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي

حسب مكان التعليم للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ١٠ تعليم خارج المملكة		المجموعة الأولى ن = ٥٠ تعليم داخل المملكة		الأخصائيون
		ع	م	ع	م	
٠,٢٤	١,١٨	٥٢,١	١٢٠,٥	٤٣,٦٧	١٣٨,٩٢	

تابع الجدول رقم (٢٥)
نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي
حسب مكان التعليم للأخصائيين الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ١٢ تعليم خارج المملكة		المجموعة الأولى ن = ٢٣ تعليم داخل المملكة		
		ع	م	ع	م	
٠,٩١	-٠,١١	٢٩,٩	١٣٠,٣٣	٢٩,٢٦	١٢٩,١٧	الأخصائيين

وتظهر البيانات في الجدول رقم (٢٥) أن قيمة «ت» للأخصائيين الاجتماعيين = ١,١٨ وللأخصائيين الاجتماعيات = -٠,١١ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا يوجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمكان التعليم بين الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات. وفي ضوء العرض السابق يتضح صحة الفرض الثالث حيث لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وذلك بالنسبة للعمر والدخل الشهري ومدة الخبرة ومكان التعليم.

(٤) الفرض الرابع :

« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد أو أي من أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة » .
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) والجدول رقم (٢٦) يوضح نتيجة هذا الاختبار للفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات حيث كانت كالآتي :

الجدول رقم (٢٦)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الأخصائيون		الأخصائيات	
		ن = ٦١		ن = ٣٦	
		ع	م	ع	م
* ٠,٠٠٥	-٢,٨٦	١٤,٢٦	٢٣٤,٥٢	٩,٩٩	٢٤٢,٢٥

* دالة .

من الجدول رقم (٢٦) يتبين أن قيمة (ت) = ٢,٨٦ وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٠٥ مما يعني أنه توجد هناك فروق في القدرة على التفكير الناقد لصالح الأخصائيات الاجتماعيات . وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (عبد الغفار، ١٩٨٨م) ويمكن رد هذه النتيجة إلى طبيعة ومكانة الرجل في بلادنا من حيث المهام والمسؤوليات المطلوبة منه من خلال وصفه برب الأسرة ، ويقتصر أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتقه مما يؤدي إلى وجود بعض المعوقات للقدرة على التفكير الناقد ، كالسرعة في إصدار الأحكام ، أو الانقياد إلى المتواتر من الآراء، أو مسابرة الاتجاهات الشائعة وبدون تدبر أو التفكير الروتيني، خلافاً للمرأة، والتي يقتصر عملها على بيتها، فتكون في صورة نفسية أفضل حيث تقل المسؤوليات والمهام المطلوبة منها خاصة في بداية حياتها العملية لعدم وجود الأبناء أو لقلة عددهم فيزداد تركيز المرأة على عملها. وخروجها للعمل قد لا يكون على أساس وجود حاجة اقتصادية بل استثمار لقدرتها العلمية وربما يكون لمناهج تعليم البنات دور في هذه النتيجة وذلك بالعمل على تطويرها لتنمية التفكير الناقد بشكل أكثر من مناهج التعليم للبنين حيث

يبين (كفاني، ١٩٨٤م) أن المناهج الدراسية لها أهمية بالغة في تنمية القدرة على التفكير الناقد بل من أهم الأهداف التربوية التي تهتم بها المؤسسات التربوية .
وللكشف عن مواضع الفروق في أبعاد التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ، ثم إجراء اختبار (ت) ، والجدول رقم (٢٧) يبين قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية في كل بعد من أبعاد التفكير الناقد .

الجدول رقم (٢٧)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مختلف أبعاد التفكير الناقد
بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بعينة الدراسة

أبعاد التفكير الناقد	الأخصائيون ن = ٦١		الأخصائيات ن = ٣٦		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
معرفة الافتراضات	٤٩,٠	٣,٥٠	٥٠,٤٧	٢,٦	-٢,١٩	* ٠,٠٣
التفسير	٤٨,٣٧	٤,٠٩	٥٠,٣٣	٢,٩٤	-٢,٥١	* ٠,٠١
تقويم المناقشات	٤٩,٢٧	٤,٣٦	٥١,٨٨	٣,٨٨	-٢,٩٦	* ٠,٠٠٤
الاستنباط	٤٨,٩٨	٤,٣٣	٥٠,٣٨	٣,٥٩	-١,٦٤	٠,١٠
الاستنتاج	٣٨,٨٨	٣,٣٨	٣٩,١٦	٣,٥٣	-٠,٣٩	٠,٦٩

* دالة .

ومن الجدول رقم (٢٧) يتبين أن هناك فروقاً في القدرة على التفكير الناقد في بعض أبعاده بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ؛ حيث يوجد فرق في بعد معرفة الافتراضات لصالح الأخصائيات الاجتماعيات فبلغت قيمة (ت) = -٢,١٩ وكذلك وجود فرق في بعد التفسير لصالح الأخصائيات الاجتماعيات فبلغت قيمة (ت) = -٢,٥١ وكذلك وجد فرق في بعد تقويم المناقشات لصالح الأخصائيات

الاجتماعيات فبلغت قيمة (ت) = ٢,٩٦ - فيما لا يوجد فرق في بعدي الاستنباط والاستنتاج بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات.

ومن العرض السابق يتضح صحة الفرض الرابع جزئياً حيث تبين وجود فروق بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات فيما يتعلق بالتفكير الناقد.

هـ (الفرض الخامس :

« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة تعزى للعمر، والدخل الشهري، ومدة الخبرة، والمستوى التعليمي، ومكان التعليم، وتأثير التجربة في الخارج ».

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) والجدول رقم (٢٨) يبين الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تبعاً للعمر من ١٨ سنة إلى ٣٥ سنة (للمجموعة الأولى) ومن ٣٦ إلى ٥٥ سنة (للمجموعة الثانية).

الجدول رقم (٢٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد

حسب فئتي العمر للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ١٤ ٣٦ - ٥٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٤٧ ١٨ - ٣٥ سنة		
		ع	م	ع	م	
٠,٧١	٠,٣٧	١٥,٦٢	٢٣٣,٢٨	١٣,٩٩	٢٣٤,٨٩	الأخصائيون

تابع الجدول رقم (٢٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد

حسب فئتي العمر للأخصائيين الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٥ ٣٦ - ٥٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٣١ ١٨ - ٣٥ سنة		
		ع	م	ع	م	
٠,٩١	٠,١١	١٣,٢٣	٢٤١,٨	٩,٦٥	٢٤٢,٣٢	الأخصائيين

حيث نجد أن قيمة «ت» للأخصائيين الاجتماعيين = ٣٧ , والأخصائيين الاجتماعيات = ٠,١١ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا توجد فروق في التفكير الناقد تعزى لمتغير العمر بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات.

وللكشف عن دلالة الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات تعزى لمتغير الدخل الشهري ، فقد تم استخدام اختبار (ت) ، والجدول رقم (٢٩) يبين الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات لمتغير الدخل الشهري من ١٠٠١ إلى ٦٠٠٠ ريال (للمجموعة الأولى) ومن ٦٠٠١ إلى ٩٠٠٠ ريال (للمجموعة الثانية).

الجدول رقم (٢٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد

حسب الدخل الشهري للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٢٧ ٦٠٠١ - ٩٠٠٠ ريال		المجموعة الأولى ن = ٣٤ ١٠٠١ - ٦٠٠٠ ريال		
		ع	م	ع	م	
٠,٣٥	٠,٩٤	١٢,٥٦	٢٣٢,٥٩	١٥,٤٩	٢٣٦,٠٥	الأخصائيين

تابع الجدول رقم (٢٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد
حسب الدخل الشهري للأخصائيين الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٧ ٦٠٠١ - ٩٠٠٠ ريال		المجموعة الأولى ن = ٢٩ ١٠٠١ - ٦٠٠٠ ريال		
		ع	م	ع	م	
٠,١٤	-١,٥١	٩,١٧	٢٤٧,٢٨	٤,٩٤	٢٤١,٠٣	الأخصائيين

حيث نجد أن قيمة «ت» للأخصائيين الاجتماعيين = ٠,٩٤ وللأخصائيين الاجتماعيات = -١,٥١ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا توجد فروق في التفكير الناقد تعزى للدخل الشهري بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات.

وللكشف عن دلالة الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات تعزى لمتغير مدة الخبرة ، فقد تم استخدام اختبار (ت) ، والجدول رقم (٣٠) يبين العلاقة بين التفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات ومدة الخبرة لأقل من سنة إلى عشر سنوات (للمجموعة الأولى) ومن إحدى عشرة سنة إلى أكثر من خمس عشرة سنة (للمجموعة الثانية).

جدول رقم (٣٠)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد
حسب مدة الخبرة للأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٢٠ ١١ - أكثر من ١٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٤١ أقل من سنة - ١٠ سنوات		
		ع	م	ع	م	
٠,٦٤	٠,٤٧	١٢,٣٥	٢٣٣,٣	١٥,٢١	٢٣٥,١٢	الأخصائيون

تابع جدول رقم (٣٠)
نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد
حسب مدة الخبرة للأخصائيين الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ٥ ١١ - أكثر من ١٥ سنة		المجموعة الأولى ن = ٣١ أقل من سنة - ١٠ سنوات		
		ع	م	ع	م	
٠,٨٧	٠,١٥	١٣,١٨	٢٤١,٦	٩,٦٥	٢٤٢,٣٥	الأخصائيين

حيث نجد أن قيمة «ت» للأخصائيين الاجتماعيين = ٠,٤٧ والأخصائيين الاجتماعيات = ٠,١٥ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا توجد فروق في التفكير الناقد تعزى لمدة الخبرة بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات .

وللكشف عن دلالة الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات تعزى لمتغير مكان التعليم ، فقد تم استخدام اختبار (ت) ، والجدول رقم (٣١) يبين الفروق في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيات التي يمكن أن تعزى لمكان التعليم ، لمن تلقى تعليمه في المملكة العربية السعودية فقط (للمجموعة الأولى) ولن تلقى تعليمه أو جزء منه خارج المملكة العربية السعودية (للمجموعة الثانية) .

الجدول رقم (٣١)
نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد
حسب مكان تعليم الأخصائيين الاجتماعيين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الثانية ن = ١٠ تعليم خارج المملكة		المجموعة الأولى ن = ٥٠ تعليم داخل المملكة		
		ع	م	ع	م	
٠,٠٣ *	-٢,١٣	١٢,٣١	٢٤٣,٣	١٤,٠٢	٢٣٣,١٤	الأخصائيين

* دالة

تابع الجدول رقم (٣١)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التفكير الناقد

حسب مكان تعليم الأخصائيات الاجتماعيات

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الأولى ن = ٢٣ تعليم داخل المملكة		المجموعة الثانية ن = ١٢ تعليم خارج المملكة	
		ع	م	ع	م
٠,٢٢	١,٢٣	٦,٨٦	٢٤٥,٣٣	١١,٢٢	٢٤٠,٩٥

حيث نجد أن قيمة «ت» للأخصائيين الاجتماعيين = ٢,١٣ - وهي دالة إحصائياً مما يعني أنه توجد فروق في التفكير الناقد تعزى لمكان تعليم الأخصائيين الاجتماعيين ؛ وذلك لمن كانت دراسته أو بعض دراسته خارج المملكة ، ويمكن أن يعزى ذلك إلى المناهج الدراسية الأجنبية وقدرتها على تنمية التفكير الناقد.

أما قيمة (ت) للأخصائيات الاجتماعيات فقد بلغت ١,٢٣ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا يوجد فروق في التفكير الناقد تعزى لمكان تعليم الأخصائيات الاجتماعيات ، وذلك لمن كانت دراستها أو بعض دراستها خارج المملكة .

ومن العرض السابق يتضح صحة الفرض الخامس جزئياً حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى للعمر ، والراتب الشهري ، ومدة الخبرة ، ومكان التعليم ، بينما وجد أن هناك فروق في التفكير الناقد ، ومكان التعليم للأخصائيين الاجتماعيين لمن كانت دراسته أو بعض دراسته خارج المملكة .

٦) الفرض السادس :

«لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بمنطقة مكة المكرمة» .
وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام «معامل ارتباط بيرسون» لمعرفة ما إذا كان هناك ارتباطاً دالاً بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين

الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات.
والجدول رقم (٣٢) يوضح نتيجة معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي
والتفكير الناقد.

الجدول رقم (٣٢)
معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد

مستوى الدلالة		مقدار الارتباط	
			للأخصائيين والأخصائيات
غير دالة	٠,٧١	٠,٠٣	
غير دالة	٠,٧٣	٠,٠٢	الأخصائيون
غير دالة	٠,٢٢	٠,٢	الأخصائيات

من الجدول رقم (٣٢) يتضح عدم وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد فيكون أحدهما مؤثر على الآخر، حيث بلغ معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات معاً ٠,٠٣، فيما بلغ معامل الارتباط للأخصائيين الاجتماعيين فقط ٠,٠٢ وبلغ معامل الارتباط للأخصائيات الاجتماعيات فقط ٠,٢. وهذا يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بالمستشفيات الحكومية؛ حيث أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات أو انخفاضه ليس له علاقة بالارتفاع أو الانخفاض في مستوى التفكير الناقد لديهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفكير الناقد ليس سمة عامة يتمتع بها جميع الناس، وكذلك قد يكون لصغر حجم العينة دور في عدم وجود علاقة بينهما، حيث إنه لو تمت الدراسة في مجتمع أكبر لربما ظهرت العلاقة بصورة أوضح. ومن العرض السابق يتضح صحة الفرض السادس حيث لا يوجد ارتباط بين التفكير الناقد والرضا الوظيفي.

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

أولاً : خلاصة نتائج الدراسة

ثانياً : التوصيات

ثالثاً : الدراسات والبحوث المقترحة

الفصل الخامس

أولاً : خلاصة نتائج الدراسة

- يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة الحالية :
- زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين عن الأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى العام للرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات ماعدا بعد المكانة الاجتماعية حيث وجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأخصائيين الاجتماعيين .
 - تبين الدراسة من خلال النسب المئوية أن الأخصائيين الاجتماعيين يتمتعون بمستوى رضا وظيفي فوق المتوسط في عملهم في الخدمة الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .
 - تبين الدراسة من خلال النسب المئوية أن الأخصائيات الاجتماعيات يتمتعن بمستوى رضا وظيفي فوق المتوسط ويزيد عن رضا الأخصائيين الاجتماعيين في عملهم في المستشفيات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة .

- توجد عوامل محددة للرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين حيث كان ترتيبها كالآتي :

- ١- المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء ومع الرؤوسين .
- ٢- ظروف العمل.
- ٣- الطرق المتبعة في الإشراف.
- ٤- الضمان والراتب.
- ٥- الحالة الاجتماعية.
- ٦- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.
- ٧- متطلبات العمل.
- ٨- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي.

- كما يوجد عامل واحد محدد لعدم الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين وهو :

* فرص التقدم والترقي الوظيفي.

- توجد عوامل محددة للرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات حيث كان ترتيبها كالآتي :

- ١- المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء ومع الرؤوسين.
- ٢- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.
- ٣- الحالة الاجتماعية.
- ٤- ظروف العمل.
- ٥- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي.
- ٦- الضمان والراتب.
- ٧- فرص التقدم والترقي الوظيفي.

٨- الطرق المتبعة في الإشراف.

٩- متطلبات العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى للعمر والدخل الشهري ومدة الخبرة ومكان التعليم .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات لصالح الأخصائيات الاجتماعيات .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في أبعاد معرفة الافتراضات والتفسير وتقويم المناقشات للتفكير الناقد لصالح الأخصائيات الاجتماعيات .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في أبعاد الاستنباط والاستنتاج للتفكير الناقد .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى للعمر والدخل الشهري ومدة الخبرة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الناقد بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات تعزى لمكان التعليم لصالح الأخصائيين الاجتماعيين .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتفكير الناقد بين الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات معاً حيث بلغ معامل ارتباط (بيرسون) بين المتغيرين ٠,٠٣ وللأخصائيين الاجتماعيين ٠,٠٢ وللأخصائيات الاجتماعيات ٠,٢ وهي معاملات ارتباط غير دالة إحصائياً بل تكاد تكون صفرية .

ثانياً : التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي :

- ١- الاهتمام إعلامياً بالجهود المبذولة من قبل الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية من أجل حث أفراد المجتمع على مساعدتهم في أداء رسالتهم مما يزيد من رضاهم الوظيفي وحث الأخصائيات الاجتماعيات للانضمام إلى هذا العمل .
- ٢- أهمية الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات بزيادة الفرص المتاحة للتقدم والترقي الوظيفي في هذا المجال حيث أظهرت الدراسة من خلال النسب المئوية قلة الرضا الوظيفي عن فرص التقدم والترقي الوظيفي وخاصة للأخصائيين الاجتماعيين .
- ٣- ضرورة مراعاة الفروق بين الجنسين عند الإشراف الوظيفي واختيار الرؤساء الأكفاء ذوي الخبرة والكفاءة العالية حيث أظهرت نتائج الدراسة اختلاف العوامل المحددة للرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات .
- ٤- إيجاد برامج تدريبية تهدف إلى الرفع من كفاءة رؤساء أقسام الخدمة الاجتماعية بالمستشفيات الحكومية حيث يقل الرضا الوظيفي من خلال النسب المئوية وذلك عن الطرق المتبعة بالإشراف للأخصائيات الاجتماعيات كما بينت نتائج الدراسة .

٥- ضرورة الاهتمام بتوفير الظروف المناسبة للأخصائيات الاجتماعيات للانضمام إلى هذا المجال والعمل الهام بالمستشفيات الحكومية حيث أظهرت الدراسة قلة عددهم مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين .

٦- الاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في وضع استراتيجية وخطة العمل للأخصائي الاجتماعي حيث أوضحت الدراسة من خلال النسب المئوية قلة الرضا الوظيفي عن متطلبات العمل وخاصة للأخصائيات الاجتماعيات .

٧- إتاحة الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين للتدريب واكتساب المزيد من الخبرات الجديدة ذلك أنها تساعدهم في تطوير عملهم وتحسينه حيث يقل الرضا الوظيفي من خلال النسب المئوية وذلك عن الفرص المتاحة لهم في مجال التدريب للأخصائيين الاجتماعيين كما بينت نتائج الدراسة .

٨- ضرورة مراعاة الفروق بين الجنسين عند وضع استراتيجية وخطة العمل حيث أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في التفكير الناقد لصالح الأخصائيات الاجتماعيات .

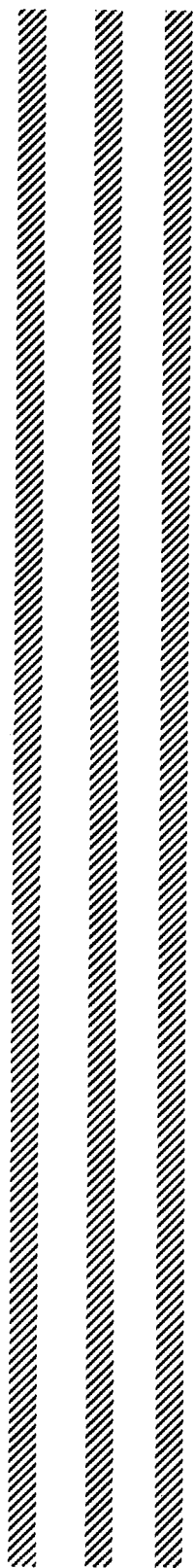
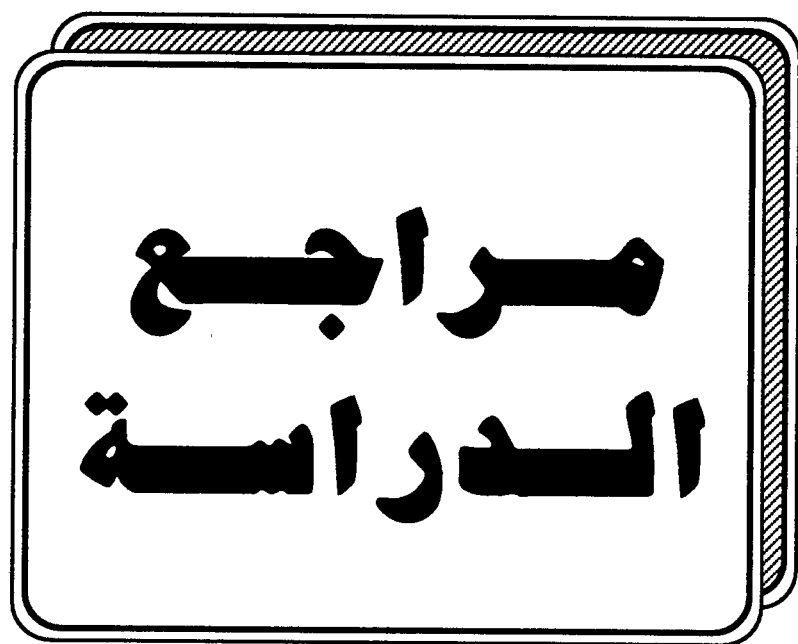
٩- تحسين طريقة وإجراءات النقل الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وتلبية رغباتهم ما أمكن حيث أظهرت الدراسة من خلال النسب المئوية قلة الرضا الوظيفي عن طريقة النقل في الوظيفة وخاصة للأخصائيات الاجتماعيات .

١٠- ضرورة الاهتمام بالجانب الترفيهي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات وعائلاتهم حيث أوضحت الدراسة من خلال النسب المئوية قلة الرضا الوظيفي عن الفرص المتاحة في سبيل توفير التسلية والترفيه وخاصة للأخصائيين الاجتماعيين .

ثالثاً : الدراسات والبحوث المقترحة

في ضوء نتائج الدراسة ، وتوصياتها يقترح الباحث مايلي :

- ١- دراسة الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في مناطق أخرى بالمملكة العربية السعودية لتعميم نتائجها.
- ٢- دراسة الرضا الوظيفي والتفكير الناقد للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الخاصة.
- ٣- دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية والخاصة .
- ٤- دراسة مقارنة بين مناهج تعليم البنين والبنات بهدف الكشف عن قدرتها على تنمية التفكير الناقد .



مراجع الدراسة

أولاً : الكتب :

- (١) أبوحطب ، فؤاد (١٩٨٧) . القدرات العقلية. بيروت، دار الكتب الجامعية.
- (٢) أبوحطب، فؤاد . عثمان ، سيد (١٩٧٢). التفكير دراسة نفسية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- (٣) أحمد، أحمد كمال (١٣٩٩هـ). منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد. القاهرة، مكتبة الخانجي.
- (٤) أسعد ، محمد . رسلان ، نبيل (١٤٠٢هـ) . الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية . جدة ، مركز البحوث والتنمية .
- (٥) بدر ، حامد أحمد (١٩٨٢م) . السلوك التنظيمي، الكويت، دار القلم.
- (٦) دياب ، عبد الحميد (١٤٠٠هـ) . تطبيق نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية على المدراء في المملكة . جدة ، مركز البحوث والتنمية .
- (٧) رزوق ، أسعد (١٩٨٧م). موسوعة علم النفس. بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر .
- (٨) الشيخ، حسن (١٤١٤هـ). السلوك الإداري - النظرية والتطبيق . الدمام، شركة مطابع العيد .
- (٩) صالح، أحمد زكي (١٩٧٢م). الأسس النفسية للتعليم الثانوي. بيروت، دار النهضة العربية.

- (١٠) عبد الغفار، عبد السلام (١٩٧١م). مقدمة في علم النفس العام. بيروت، دار النهضة العربية .
- (١١) العديلي ، ناصر (١٤٠٥هـ) . السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة . الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- (١٢) العديلي ، ناصر (١٤٠٦هـ) . بواقع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية . الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- (١٣) العديلي ، ناصر (١٤١٤هـ) . إدارة السلوك التنظيمي . الرياض .
- (١٤) عوض، عباس (١٩٧٦م). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- (١٥) القبلان ، يوسف (١٤٠١هـ) . آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية . الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- (١٦) محمود، إبراهيم (١٩٩٢م). التعليم أسسه ونظرياته وتطبيقاته. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية .
- (١٧) المنصوري ، محسن مجيد (١٩٧١م) . الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها . بغداد ، وزارة التربية والتعليم .

ثانياً : الرسائل العلمية :

- (١) إسماعيل، صلاح (١٤٠٥هـ). دور التخصص ومستوى الذكاء في تنمية التفكير الناقد لدى طلاب القسمين العلمي والأدبي في المرحلة الثانوية، دراسة مقارنة . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

- (٢) الباطين، عبد الرحمن عبد الوهاب (١٤١٠هـ) . المتغيرات المرتبطة بمستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في مدينة الرياض (دراسة ميدانية). الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (٣) بخاري، مريم (١٤٠٦هـ - ١٤٠٧هـ). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية. رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- (٤) الجعيلي، سناء عبد العزيز (١٤١٣هـ) . العلاقة بين نمط الاتصال والرضا الوظيفي والكفاءة الإنتاجية لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (٥) الحسين ، أكسيوة (١٤١٠هـ) . القابلية للتعلم الذاتي في ضوء كل من مستوى التفكير الناقد ومستوى التفكير الابتكاري . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (٦) الرادادي، سالم رجاء الله (١٤٠٩هـ) . الرضا عن العمل لدى معلمي اللغة العربية واللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة وعلاقته ببعض سمات الشخصية بمنطقة مكة المكرمة . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، المدينة المنورة .
- (٧) الشاهد ، دانه سعدي (١٤١٣هـ) . بور الأخصائي الاجتماعي في مراكز الرعاية الصحية الأولية. رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (٨) العديلي ، ناصر (١٤٠١هـ) . الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالملكة . رسالة ماجستير (منشورة) ، معهد الإدارة العامة بالرياض .

- (٩) العرادي ، نوال حمدان (١٤٠٦هـ) . الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بأنماط الإدارة التربوية السائدة . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (١٠) العيدروس، لولو (١٤١٠هـ) . دراسة عن الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- (١١) محمود ، إبراهيم وجيه (١٩٦٦م) . دراسة تجريبية للعوامل المساهمة في تحسين التفكير الناقد . رسالة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- (١٢) العمر، منصور محمد (١٩٩٣م) . الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (١٣) موسى ، فاطمة عبد الله (١٤١٣هـ) . أثر العوامل الاجتماعية عن الرضا الوظيفي لدى الموظفة السعودية دراسة ميدانية على الموظفات السعوديات في الأجهزة الحكومية بمنطقة الأحساء . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- (١٤) نصر الدين ، سمير عبد الله (١٤١٢هـ) . الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة .
- (١٥) النعيم، موسى (١٤٠٤هـ) . الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح . رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

ثالثاً : الدوريات :

- (١) أبوحطب ، فؤاد (١٣٩٥هـ) . (العلاقة بين التفكير الابتكاري والتفكير الناقد) .
مجلة كلية التربية، عدد ١ ، مكة المكرمة .
- (٢) التويجري ، محمد إبراهيم (١٩٨٨م) . (المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية، دراسة ميدانية مقارنة) ، المجلة العربية للإدارة، سنة ١٢، عدد ٣ .
- (٣) الجمال، أبو العزائم عبد المنعم (١٩٨٨م) . (التفكير الناقد والتحصيل الأكاديمي لدى ذوي مراكز التحكم الداخلي والخارجي من طلاب كلية البحرين الجامعية) . جامعة أسيوط ، مجلة كلية التربية ، عدد ٤ ، القاهرة .
- (٤) حسان، حسن . الصياد ، عبدالعاطي (١٤٠٦هـ) . (البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية) . رسالة الخليج العربي، عدد ١٧ ، الرياض .
- (٥) خطاب، عايدة سيد (١٤٠٨هـ) . (الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية) . جامعة الملك سعود ، مجلة كلية العلوم الإدارية، مجلد ١٣، عدد ١ ، الرياض .
- (٦) الديحان، محمد . البابطين ، عبد العزيز (١٤١١هـ) . (استطلاع آراء معلمي المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التعليم) .
مركز البحوث التربوية والنفسية ، مكة المكرمة .
- (٧) طنناش ، سلامة (١٩٩٠م) . (الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية) . مجلة دراسات ، عدد ٣ ، الجامعة الأردنية ، عمان .

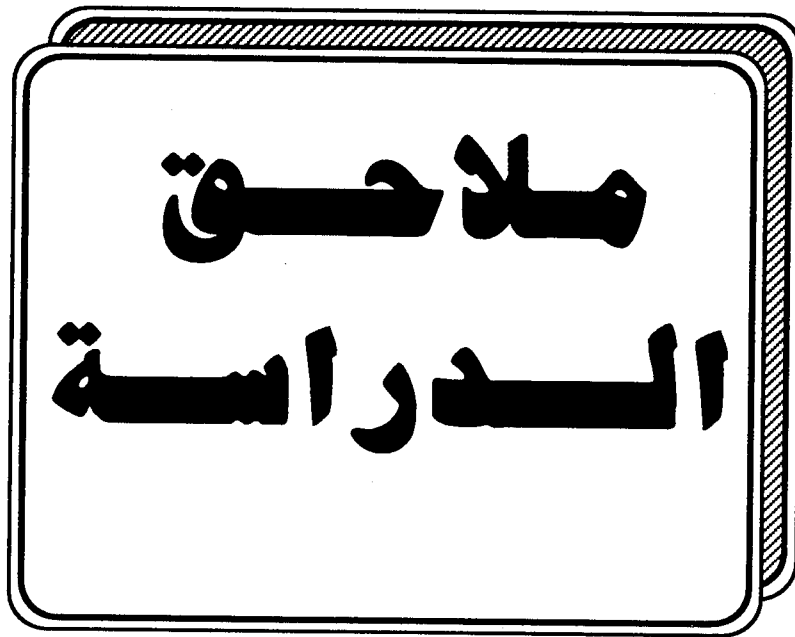
- (٨) عبد السلام، فاروق . سليمان ، ممدوح (١٤٠٢هـ) . (كتيب اختبار التفكير الناقد) . مركز البحوث التربوية والنفسية ، مكة المكرمة .
- (٩) عبد السلام ، فاروق . سليمان ، ممدوح (١٩٨٢م) . (الرياضيات والتفكير الناقد) . مجلة كلية التربية ، مكة المكرمة .
- (١٠) عبد الغفار، محمد عبد القادر (١٩٨٨م) . (التفكير الناقد وأنماط التعلم لمعلمي المرحلة الأولى الملتحقين وغير الملتحقين بالتأهيل التربوي) . جامعة الزقازيق ، مجلة كلية التربية ، سنة ٣، عدد ٦ ، القاهرة .
- (١١) عبد الفتاح ، يوسف (١٩٩٠م) . (الحاجات النفسية والرضا عن العمل بالتدريس لدى المتزوجات وغير المتزوجات بدولة الإمارات) . الجمعية المصرية للدراسات النفسية، بحوث المؤتمر السنوي السادس لعلم النفس في مصر، جزء ٢ ، القاهرة .
- (١٢) العتيبي، آدم (١٤١١هـ) . (الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت) . مجلة الإدارة العامة ، عدد ٦٩ ، الرياض .
- (١٣) العتيبي، آدم غازي (١٤١٣هـ) . (علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي ، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت) . مجلة الإدارة العامة ، عدد ٧٦ ، الرياض .
- (١٤) عثمان ، فاروق السيد (١٩٩٣م) . (التفكير الناقد وعلاقته بتخفيض مستوى التعصب لدى عينة من طلاب الجامعة) . مجلة علم النفس ، عدد ٢٧ ، القاهرة .
- (١٥) كفاقي، علاء الدين (١٩٨٤م) . (معوقات التفكير النقدي) . المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد ٤ عدد ٢ ، تونس .

(١٦) المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣م) . (دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص) . مجلة دراسات نفسية، مجلد ٣ عدد ٤ ، القاهرة .

(١٧) يحي، خولة (١٤١٥هـ) . (الرضا الوظيفي عن المعلومات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان) . مجلة دراسات ، مجلد ٢١ عدد ٣ . عمان .

رابعاً : مصادر أخرى متنوعة :

(١) سالم ، منى وأخريات (١٤٠٢هـ) . الرضا المهني أسبابه وآثاره . بحث مقدم للحصول على الدبلوم في الخدمة الاجتماعية (غير منشور) ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية للبنات ، الرياض .



ملحق رقم (١)

*** استبانة عن الرضا الوظيفي**

ترجمة وإعداد :

ناصر محمد العديلي

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم علم النفس

استبانة من
الرضا الوظيفي

ترجمة وإعداد
ناصر محمد العديلي

تطبيق

شايع عبد العزيز الحسيني

إشراف الأستاذ الدكتور

سعيد علي مانع القحطاني

١٤١٦ هـ

مقدمة :

أخي الكريم / أختي الكريمة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

فالاستبيانان المرفقان هما جزء من دراسة علمية عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالتفكير الناقد لدى الأخصائيين والأخصائيات الاجتماعيات في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية ، وباعتبارك المحور الأساسي الذي يمكن أن أعتمد عليه - بعد الله - في الحصول على معلومات صادقة وصريحة والتي ستكون الركيزة الأساسية في إنجاح هذا البحث إن شاء الله لذا أرجو التكرم بالإجابة على الاستبيانين مع تحري الدقة والصدق في استجابتك. والبيانات التي تدلي بها تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم تلك البيانات إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكراً لك حسن تعاونك.

الباحث

شايع عبد العزيز الحسيني

جامعة أم القرى - كلية التربية - قسم علم النفس

استبيان عن الرضا الوظيفي

القسم الأول :

توجيهات

هذا الجزء من الاستقصاء (الاستفتاء) يحتوي على (٦٤) سؤالاً أو جملة عن أشياء قد تؤثر على شعورك نحو عملك قد لا تنطبق عليك كل هذه الأسئلة ولكن الرجاء محاولة الإجابة عليها جميعاً واتباع التالي :

١- من فضلك اقرأ كل سؤال أو جملة بعناية تامة .

٢- فكر في وقت شعرت فيه أثناء عملك بالسعادة الغامرة أو (الرضا التام) أو فكر في وقت شعرت فيه أثناء عملك بعدم السعادة أو (عدم الرضا) عن عملك سواء كان عملك الحالي أو أي عمل مارسه في الماضي .

٣- بعد ذلك ضع علامة (✓) في إحدى الخانات التي تتلاءم مع شعورك نحو السؤال أو الجملة وهي :

أ- (راض) أو (راض جداً) تعني أن الجملة كانت مهمة بالنسبة لك أثناء شعورك بالسعادة والرضا حول تجربة العمل التي تصفها .

ب- (غير راض) أو (غير راض إطلاقاً) تعني الجملة كانت مهمة بالنسبة لك أثناء شعورك بعدم السعادة وعدم الرضا حول تجربة العمل التي تصفها .

ج- (لا أدري) تعني أنك غير متأكد من أنك راض أو غير راض من شعورك نحو عملك وربما تعني أيضاً أن ليس لها علاقة بتجربة العمل التي تصفها .

[illegible]

غير راض إطلاقاً
غير راض
لا أدرى
راض
راض جداً

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

- ٥٨- السمعة أو الشهرة التي تنالها عائلتي من وظيفتي
 ٥٩- الطريقة التي يتم بها الإيقاف أو النقل في وظيفتي
 ٦٠- الفرص التي يتيحها عملي في سبيل توفير التسلية والترفية لي ولعائلتي
 ٦١- الفرص المتاحة لي في عملي لكي أكون حول شخصيات مهمة
 ٦٢- الفرص المتاحة لي في عملي لكي أطبق أفكارى وأرائى الخاصة
 ٦٣- الفرص المتاحة لي لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء عملي
 ٦٤- الوقت الذي تتيحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتى

القسم الثاني :

توجيهات

هذا القسم يحتوي على بعض الأسئلة عن الخلفيات والمعلومات الشخصية والتي سوف تساعدني على تحليل الدراسة .
الرجاء وضع علامة (✓) في الخانة المناسبة لكل جملة أو سؤال ينطبق أو يتناسب مع معلوماتك الشخصية وخلفياتك التعليمية .

الأسئلة :

١- الوظيفة :

- () أخصائي اجتماعي
() أخصائية اجتماعية

٢- كم عمرك ؟

- () ١٨ إلى ٢٥
() ٢٦ إلى ٣٥
() ٣٦ إلى ٤٥
() ٤٦ إلى ٥٥
() ٥٦ إلى ٦٥
() ٦٦ فما فوق

٣- ماهو دخلك الشهري ؟

- () أقل من ١٠٠٠ ريال سعودي
() من ١٠٠١ إلى ٣٠٠٠ ريال سعودي
() من ٣٠٠١ إلى ٦٠٠٠ ريال سعودي
() من ٦٠٠١ إلى ٩٠٠٠ ريال سعودي
() من ٩٠٠١ إلى ١٢٠٠٠ ريال سعودي
() من ١٢٠٠١ إلى ١٥٠٠٠ ريال سعودي
() أكثر من ١٥٠٠٠ ريال سعودي

٤- عدد سنوات الخدمة (في مختلف الأعمال الوظيفية) ؟

- () أقل من سنة واحدة
- () من سنة إلى خمس سنوات
- () من ست إلى عشر سنوات
- () من إحدى عشرة إلى خمس عشرة سنة
- () أكثر من خمس عشرة سنة

٥- ماهو المستوى الدراسي الذي أكملته ؟

- () المرحلة الابتدائية أو مايعادلها
- () المرحلة المتوسطة أو مايعادلها
- () المرحلة الثانوية أو مايعادلها
- () المرحلة الجامعية
- () درجة عالية
- () مؤهلات أخرى تذكر

٦- أين تلقيت تعليمك العالي أو تدريبك ؟

- () في المملكة العربية السعودية فقط
- () في المملكة العربية السعودية جزئياً
- () في بلد عربي فقط
- () في بلد عربي جزئياً
- () في بلد أجنبي فقط
- () في بلد أجنبي جزئياً

٧- إذ كنت سبق أن التحقت في كلية أو جامعة أو دورة في بلد أجنبي ،

ما مدى تأثير تلك التجربة على اتجاهاتك الوظيفية وشعورك نحو عملك ؟

- () لا شيء إطلاقاً
- () قليل جداً
- () لأدري أو غير متأكد
- () تغير بعض الشيء
- () تغيير كامل

**** نتمنى مرة أخرى على تعاونكم ومشاركتكم ****

ملحق رقم (٢)

* اختبار التفكير الناقد

إعداد

د . فاروق عبد السلام

د . ممدوح محمد سليمان

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم علم النفس



اختبار التفكير الناقد

الغرض من الاختبار :

هو قياس قدرة الفرد على التفكير التحليلي والمنطقي .

تعليمات الاختبار :

- ١- يتضمن الاختبار خمسة أقسام مستقلة ويجب مراعاة التعليمات الخاصة بكل قسم .
- ٢- لا تقلب هذه الصفحة حتى يؤذن لك .
- ٣- لا تضع أي علامات على هذه النسخة .
- ٤- ضع كل العلامات الخاصة بالإجابة على ورقة الإجابة المنفصلة المعطاة لك .
- ٥- قبل أن تجيب على أسئلة كل قسم اقرأ التعليمات الخاصة به بدقة تامة ، وكذلك المثال التوضيحي لطريقة الإجابة .
- ٦- إذا رغبت في تغيير إحدى إجاباتك تأكد من محو الإجابة السابقة تماماً .
- ٧- لا تترك سؤالاً دون أن تجيب عليه .

الاختبار الأول

معرفة الافتراضات

تعليمات :

- * يبدأ كل تمرين في هذا الاختبار بعبارة ويأتي بعد كل عبارة عدة افتراضات مقترحة وعليك أن تقرر ما إذا كان كل افتراض يمكن الأخذ به حسب ما جاء في العبارة أم لا.
- وإذا اعتقدت أن الافتراض يتمشى مع ما جاء في العبارة املا المربع الذي أمام رقم الافتراض (في ورقة الإجابة) تحت كلمة وارد .
- * وإذا اعتقدت أن الافتراض لا يتمشى مع ما جاء في العبارة املا المربع الذي أمام رقم الافتراض (في ورقة الإجابة) تحت كلمة غير وارد .
- * وفيما يلي مثال يوضح كيف تملأ المربعات في ورقة الإجابة.

مثال :

طالما كان الطفل في سن مبكرة فإن على الآباء أن يتسامحوا عند قيامه بأعمال يعتبرها الآباء خاطئة .

الافتراض

غير وارد وارد

☒ ☐

☐ ☒

☒ ☐

افتراضات مقترحة

١- الآباء غير متسامحين مع أبنائهم

٢- الأطفال في سن مبكرة لا يدركون أن

أعمالهم خاطئة

٣- الأطفال لا يخطئون

العبارة : « مع أن التلفزيون من أفضل الوسائل التعليمية إلا أنه لا يصلح

لكل مجالات التعليم » .

افتراضات مقترحة :

- ١- يصلح التلفزيون لكل مجالات التعليم .
- ٢- توجد وسائل تعليمية أخرى غير التلفزيون .
- ٣- الوسائل التعليمية الأخرى أفضل من التلفزيون .

العبارة : « بعض السلوك الإنساني سلوك حيواني » .

افتراضات مقترحة :

- ٤- يشترك الإنسان والحيوان في بعض مظاهر السلوك .
- ٥- السلوك الحيواني يتسم بالعدوانية .
- ٦- السلوك الإنساني يتسم بالمرونة .

العبارة : « يقصد بالتعاون أن يعمل جماعة من الناس من أجل تحقيق هدف

مشترك ،على سبيل المثال يتعاون الناس من أجل الحصول على كسب مشترك ،
أو للدفاع عن أنفسهم ، أو لمساعدة الآخرين ... الخ .

افتراضات مقترحة :

- ٧- التعاون مسألة سهلة موجودة بين كل الناس .
- ٨- التعاون من أجل تحقيق أهداف هدامة مما نهى عنه الدين هو تعاون سلبي .
- ٩- عندما تتلاقى آراء جماعة من الناس في هدف مشترك نقرر أنهم على قدر
كاف من التعاون فيما بينهم .

العبارة : « إن علاقة الطفل بأبويه هي الأساس في حياة الطفل الاجتماعية المستقلة مع الآخرين فيما بعد » .

افتراضات مقترحة :

١٠- يلعب الوالدان دوراً هاماً في حياة الطفل الاجتماعية المستقبلية .

١١- الطفل له شخصيته المستقلة ويبني علاقاته مع الآخرين بنفسه .

١٢- هناك تأثير قليل من جانب الوالدين في حياة الطفل الاجتماعية .

العبارة : « بعض الناس ممن يتعرضون للمرض النفسي قد يتعرضون للمرض العقلي » .

افتراضات مقترحة :

١٣- يصاب الإنسان فقط بالمرض النفسي .

١٤- هناك علاقة بين المرض النفسي والمرض العقلي .

١٥- كل المرضى العقليين كانوا مرضى نفسيين .

العبارة : « إذا أنشأنا نظاماً تعليمية حديثة ، فإننا نضمن المحافظة على التقدم التكنولوجي » .

افتراضات مقترحة :

١٦- ننعم الآن بالتقدم التكنولوجي .

١٧- ما لم نعمل على إنشاء نظم تعليمية حديثة ، فإننا سوف نتعرض إلى تأخر تكنولوجي .

١٨- إذا كانت لدينا نظم تعليمية حديثة ، فإن هذا سوف يضمن لنا المحافظة على التقدم التكنولوجي .

العبارة : « بعض الوصفات الطبيعية تفيد في علاج الإنسان أكثر من الأدوية

التي يقررها الطبيب .

افتراضات مقترحة :

١٩- كل الصفات الطبيعية تضر بصحة الإنسان .

٢٠- الأطباء لا يعرفون الصفات الطبيعية .

٢١- هناك بعض الوسائل الأخرى تفيد في علاج الإنسان غير الأدوية التي يقررها الطبيب .

العبارة : « أسامة لن يدعو سامي لحفلة »

افتراضات مقترحة :

٢٢- أسامة تخرج هذا العام من الجامعة .

٢٣- أسامة لا يحب سامي الآن .

٢٤- لم يقم أسامة بحفلة بعد .

العبارة : « إبراهيم حسن الحظ، لأن عمله قريب من منزله ولهذا فليس لديه

مشاكل في المواصلات » .

افتراضات مقترحة :

٢٥- ليس عند العاملين مشاكل مواصلات .

٢٦- اذا مارسنا النظام فلن يكون هناك مشاكل مواصلات .

٢٧- يكون العاملون سيئي الحظ إذا كان العمل في منطقة بعيدة عن المنزل .

العبارة : « الإنسان العاقل هو من يقود سيارته بسرعة مناسبة » .

افتراضات مقترحة :

٢٨- لا بد للإنسان أن يكون عاقلًا حتى يقود سيارته بسرعة مناسبة .

٢٩- ليس لدى الإنسان الأحمق من الإدراك ما يكفي لجعله يقود سيارته
بسرعة مناسبة .

٣٠- من يقود سيارته بسرعة ٦٠ كم/س فهو إنسان عاقل .

الاختبار الثاني : التفسير

تعليمات :

- * كل تمرين فيما يلي يتكون من عبارة قصيرة تتبعها عدة نتائج مقترحة .
- * افترض لتحقيق الهدف من هذا الاختبار أن كل شيء وارد في العبارة صادق ، والمشكلة هي أن تحكم على ما إذا كانت نتيجة مقترحة تترتب على المعلومات الواردة في العبارة منطقياً وبغير شك كبير أم لا .
- * إذا كنت تعتقد أن النتيجة المقترحة تترتب على العبارة بدرجة معقولة من اليقين فاملأ المربع الذي أمامها تحت كلمة «النتيجة مترتبة» وإذا كنت تعتقد أن النتيجة المقترحة لا تترتب على العبارة بدرجة معقولة من اليقين فاملأ المربع الذي أمامها تحت كلمة «النتيجة غير مترتبة»
- * فيما يلي مثال يوضح كيف تملأ المربعات في ورقة الإجابة .

مثال : حصل أمير على درجة النهائية العظمى في مادة الرياضيات في امتحان شهادة الثانوية العامة . وقد درس أمير في مدرسة الملك عبدالعزيز الثانوية بمكة المكرمة .

النتيجة		نتائج مقترحة
مترتبة	غير مترتبة	

☐	☒
☒	☐
☐	☒

- ١- جميع طلاب هذه المدرسة حصلوا على النهائية العظمى في مادة الرياضيات
- ٢- محتمل أن يكون أمير متفوقاً في كل المواد
- ٣- أمير طالب محبوب من كل زملائه

العبارة : جاء في تقرير للتعداد في دولة ما أنه قد سجلت خلال عام ١٩٨٠ م حوالي ١٠,٢٧٤,٠٠٠ حالة زواج، ٣٢١,٠٠٠ حالة طلاق .

نتائج مقترحة :

- ٣١- الحصول على الطلاق مسألة سهلة في هذه الدولة .
- ٣٢- إذا كانت النسبة السابقة لا زالت صحيحة ، فإن الذين يتزوجون يبلغون حوالي أربعة أمثال الذين يحصلون على الطلاق كل سنة .
- ٣٣- نسبة الطلاق في هذه الدولة مرتفعة جداً .

العبارة : في نهاية العام الدراسي ، أجري اختبار في مادة الرياضيات فحصلت التلميذة سارة على ٣٠ درجة بينما حصلت التلميذة أماني على ٢٥ درجة وقد درست سارة وأماني في مدرستين مختلفتين .

نتائج مقترحة :

- ٣٤- محتمل أن تكون مُدرّسة سارة أفضل من من مُدرّسة أماني
- ٣٥- كانت سارة أذكى من أماني ولهذا فقد حصلت على درجة أكبر
- ٣٦- كانت الطريقة التي استخدمتها مُدرّسة سارة في تدريس الرياضيات أفضل من الطريقة التي استخدمتها مُدرّسة أماني

العبارة : يهتم المسؤولون عن التعليم في مدارسنا بتدريس اللغة الانجليزية ذلك لأنها الوسيلة الوحيدة لدراسة ثقافة الشعوب التي نتعلم لغتها .

نتائج مقترحة :

- ٣٧- يجب أن لا توجه عناية خاصة لدراسة اللغة الانجليزية دون اللغات

الأجنبية الأخرى بل ندرسها جميعا على قدم المساواة .

٣٨- لا يمكن أن نستغني عن دراسة اللغة الانجليزية.

٣٩- يجب أن يتعلم الأجانب اللغة العربية في مدارسهم مقابل أن نتعلم الانجليزية في مدارسنا .

العبارة : إن عدداً كبيراً من الطلاب الناجحين في الثانوية العامة لا يحصلون على المجموع الذي تقبله الجامعات ، ويتجهون إلى إعادة الامتحان عاماً بعد آخر. وفي هذا ضياع لكثير من الطاقات البشرية كان يمكن استغلالها بصورة أفضل .

نتائج مقترحة :

- ٤٠- أغلبية الطلبة الناجحين في الثانوية العامة لا يدخلون الجامعات .
 - ٤١- بعض الطلبة يعيدون امتحان الثانوية العامة مرتين وثلاث مرات قبل أن يحصلوا على المجموع الذي تقبله الجامعات .
 - ٤٢- السماح للطلاب بدخول امتحان الشهادة الثانوية أكثر من مرة أمر يحتاج الى إعادة النظر .
-

العبارة : أدت الحضارة الغربية الحديثة إلى اكتساب بعض شبابنا تقاليد وعادات الغرب ، في الوقت الذي يتمسك فيه الآباء بتقاليدنا وعاداتنا وأخلاقنا العربية.

نتائج مقترحة :

- ٤٣- عاداتنا أفضل من عادات الغربيين .
 - ٤٤- الآباء مخطئون تماماً لأنهم لا يسايرون الحضارة الغربية الحديثة .
-

٤٥- للغرب عاداته وتقاليده ، ولنا عاداتنا وتقاليدهنا .

العبارة : قامت إحدى الصحف المصرية بدراسة مقارنة بين الحوادث التي ارتكبها كل من سائقي السيارات وسائقي الترام خلال عام ١٩٨٠م بمدينة الاسكندرية وقد تبين أن سائقي السيارات قد ارتكبوا ٣٤١ حادثة بينما ارتكب سائقي الترام ١٦٤ حادثة فقط.

نتائج مقترحة :

٤٦- أن سائقي السيارات قد ارتكبوا حوادث أكثر مما ارتكبها سائقوا الترام في مدينة الاسكندرية .

٤٧- عدد سائقي السيارات أكبر من عدد سائقي الترام في مدينة الاسكندرية.

٤٨- سائقو الترام أكثر التزاماً بقواعد القيادة من سائقي السيارات في مدينة الاسكندرية .

العبارة : أوضحت معارك حرب أكتوبر عام ١٩٧٣م أن الإسرائيليين جبناً وهذا وحده يضمن لنا الفوز في أي معركة قادمة معهم .

نتائج مقترحة :

٤٩- الأسلحة الإسرائيلية لا يمكن أن تصل الى مستوى كفاءة الأسلحة العربية

٥٠- يجب أن نعمل باستمرار على تدريب جنودنا وتطوير أسلحتنا انتظاراً لمعركة قادمة .

٥١- لم تتقدم البشرية بالقدر الكافي في وسائل المحافظة على السلام كما

تقدمت في وسائل اندلاع الحروب .

العبارة : أظهرت اختبارات الذكاء أن أطفال مدرسة النصر يتفوقون على أطفال مدرسة العروبة ولكنهم لم يحصلوا على درجات مرتفعة كأطفال مدرسة

الظافر .

نتائج مقترحة :

- ٥٢- أطفال مدرسة الظافر كمجموعة يحصلون على درجات أعلى لأنهم ولدوا
بذكاء فطري أعلى من ذكاء أطفال مدرستي النصر والعروبة .
- ٥٣- إن أسر أطفال مدرسة الظافر هي في المتوسط أكثر ذكاء من أسر أطفال
مدرستي النصر والعروبة .
- ٥٤- يحصل أطفال مدرسة الظافر على تعليم أفضل من أطفال مدرستي
النصر والعروبة وهذا يؤثر بدوره في أداء الاختبارات.

العبارة : بينت إحدى الدراسات أن الأطفال الإناث يتفوقون على الأطفال
الذكور في الطلاقة اللغوية بينما يتفوق الذكور على الإناث في القدرة الحسابية.

نتائج مقترحة

- ٥٥- كل الإناث أفضل من الذكور في قواعد اللغة .
- ٥٦- كل الذكور أقل طلاقة لغوية من الإناث .
- ٥٧- إن هناك علاقة بين جنس الطفل وكل من طلاقته اللغوية وقدرته الحسابية .

العبارة : بين علماء الاجتماع الحضري أن وسط المدينة عادة ما يكون مزدحماً
بالسكان والمتاجر ويقل الازدحام كلما بعدنا عن منطقة الوسط ، إلا أن المناطق
المتاخمة للمدن عادة ما تكون مزدحمة بأولئك الوافدين إليها من الريف ممن
ينتمون إلى الطبقات الاجتماعية الدنيا.

نتائج مقترحة :

- ٥٨- كل أهل الريف من طبقات اجتماعية دنيا .
- ٥٩- كل أهل المدن من طبقات اجتماعية عليا .
- ٦٠- بعض من يأتون إلى المناطق المتاخمة للمدن هم من الطبقات الاجتماعية
الدنيا .

الاختبار الثالث

نفويير المناقشات

تعليمات :

- * يبدأ كل تمرين في هذا الاختبار بسؤال ويأتي بعد كل سؤال عدة إجابات .
- والمطلوب منك هو أن تحكم على كل إجابة هل هي قوية أم ضعيفة .
- الإجابات القوية : هي الإجابات المهمة والتي تتصل مباشرة بالسؤال .
- الإجابات الضعيفة : هي الإجابات التي لا تتصل مباشرة بالسؤال أو تكون ذات أهمية قليلة فيما يتعلق بالسؤال .
- * فإذا كنت ترى أن الإجابة قوية املا المربع الذي أمام رقمها في ورقة الإجابة تحت كلمة قوية أما إذا كنت ترى أن الإجابة ضعيفة إملا المربع تحت كلمة ضعيفة .
- * فيما يلي مثال يوضح كيفية ملء المربعات في ورقة الإجابة :

مثال : هل من الضروري وضع قانون لتحديد الأجور بين العمال وأصحاب العمل ؟

الإجابة

إجابات مقترحة :

ضعيفة

قوية

☒☐☐☒☒☐

١- نعم : لأن من واجب الدولة حماية العمال.

٢- لا : فيجب ترك هذه للأفراد يقررونها بأنفسهم .

٣- لا : فوسائل الإعلام والتوجيه يمكن أن تحقق

هذه الغاية .

السؤال : هل يمكن أن تعمل المرأة في مهنة الطب إذا كانت مؤهلة لذلك ؟

إجابات مقترحة :

- ٦١- نعم : المرأة تعمل الآن في كافة الميادين .
٦٢- لا : لأن المرأة قد تخجل من مواجهة العمليات الجراحية الخاصة بالرجال.
٦٣- لا : لأن مسؤولية الأم الأولى هي تربية أطفالها .

السؤال : هل من الواجب أن يذاكر التلاميذ دروسهم وفق جدول منتظم موحد ؟

إجابات مقترحة :

- ٦٤- نعم : حتى ينبغي على التلاميذ أن يتعلموا أنهم لا يستطيعون دائما أن يحققوا رغباتهم في الاستذكار بطريقتهم الخاصة .
٦٥- نعم : حتى يتعود التلاميذ على الدقة والنظام .
٦٦- لا : فهناك فروق فردية بين التلاميذ وعلى ذلك يجب أن يذاكر التلاميذ دروسهم وفق ميولهم واتجاهاتهم الخاصة .

السؤال : هل التلفزيون كأداة تثقيفية أفضل من المسرح ؟

إجابات مقترحة :

- ٦٧- لا : لأن الممثلين يظهرون على المسرح بأنفسهم .
٦٨- نعم : فالتلفزيون يمكن أن ينقل إلى المشاهد ما لا يستطيعه المسرح .
٦٩- نعم : فالتلفزيون متعة سهلة مريحة .

السؤال : هل يجب أن ننشئ جمعيات خيرية لجمع بعض أموال الأغنياء

لصالح الفقراء ؟

إجابات مقترحة :

- ٧٠- نعم : لأنه بدون هذه الأموال لن يعيش الفقراء .
٧١- نعم : لأن الفقراء ينقصهم الكثير من الكماليات وأدوات الترفيه
٧٢- لا : لأن دخل كل فرد إنما يحصل عليه بمجهوداته الخاصة

السؤال : هل من الضروري التوسع في تعليم الفتاة ؟

إجابات مقترحة :

- ٧٣- لا : لأن التعليم ينمي عند الفتاة حب المناقشة والشخصية المستقلة .
٧٤- نعم : فالفتاة تعرف أمورها الدينية والمعيشية عن طريق التعليم
٧٥- لا : لأن الفتاة في نهاية المطاف ستكون ربة بيت .

السؤال : هل ينبغي أن نسمح للأبناء بمناقشة آبائهم في بعض شئونهم

الخاصة دون حرج ؟

إجابات مقترحة :

- ٧٦- لا : فاحترام الآباء فوق كل اعتبار .
٧٧- نعم : فالأبناء تتبلور شخصياتهم عن طريق هذه المناقشات .
٧٨- لا : لأن الأبناء إذا أعطوا حرية كاملة فإنها تؤثر على شخصياتهم تأثيرا
سلبيا .

السؤال : هل كان التعليم في الماضي أفضل من التعليم الآن ؟

إجابات مقترحة :

- ٧٩- لا : لأن البرامج الدراسية وطرق التدريس تحسنت كثيرا في هذه الأيام .

٨٠- نعم : لأن مواد الدراسة كانت أصعب منها عن الآن .

٨١- نعم : فالتلاميذ كانوا أكثر طاعة لمدرسيهم عن الآن .

السؤال : هل من الضروري تطوير صناعاتنا اليدوية إلى صناعات آلية ؟
إجابات مقترحة :

٨٢- نعم : حتى نلحق بركب الحضارة .

٨٣- لا : فبعض الصناعات اليدوية تفقد قيمتها إذا صنعت بطريقة آلية

٨٤- نعم : حتى نوفر الكثير من الوقت والجهد .

السؤال : هل يجب أن يتطور التعليم الثانوي بحيث لا يكون الهدف الوحيد هو الالتحاق بالجامعة ؟
إجابات مقترحة :

٨٥- لا : فبدون التعليم الجامعي لا ترتقي الأمم .

٨٦- نعم :حتى يمكن تخريج الفنيين اللازمين لتطوير الصناعات وزيادة الإنتاج ومن ثم الازدهار والتقدم .

٨٧- لا : فلا بد لكل فرد في المجتمع أن ينال فرصته في التعليم الجامعي .

السؤال :

هل مهمة المدرسة الوحيدة هي تعليم التلاميذ المواد الدراسية ؟

إجابات مقترحة :

٨٨- نعم : لأنه بدون المواد الدراسية لن تنشأ المدارس .

٨٩- لا : فهناك مهام أخرى للمدرسة غير تعليم المواد الدراسية .

٩٠- نعم : لأن المعيار الرئيسي لالتحاق التلميذ بالجامعة هو مقدار ما حصل عليه من مجموع في المواد الدراسية .

الاختبار الرابع الاستنباط

تعليمات :

- * يتكون كل تمرين في هذا الاختبار من عبارتين يأتي بعدهما عدة نتائج مقترحة . اعتبر العبارتين صحيحتين تماماً حتى لو كانت إحداهما أو كانتا معاً ضد رأيك ثم اقرأ النتيجة الأولى فإذا وجدت أنها مشتقة تماماً من العبارتين املأ المربع الذي أمام رقم النتيجة « في ورقة الإجابة » تحت كلمة صحيحة .
- أما إذا وجدت أنها غير مشتقة من العبارتين املأ المربع الذي أمام رقم النتيجة « في ورقة الإجابة » تحت كلمة غير صحيحة وهكذا .
- * المثال التالي يوضح كيفية ملء المربعات في ورقة الإجابة :-

مثال	
كل شجاع هو من يدافع عن وطنه ، وليد يدافع عن وطنه .	
إذن :	
النتيجة	
صحيحة	غير صحيحة
☐	☒
☒	☐
☐	☒

١- كل الناس تحب الدفاع عن أوطانهم .

٢- وليد شجاع .

٣- وليد جبان .

العبارة : الطلبة المجتهدون في مادة الفيزياء مثابرون ، حمدي طالب مجتهد في الفيزياء .

إذن :

- ٩١- حمدي طالب مثابر .
- ٩٢- المجتهدون في الفيزياء أكثر تحصيلًا في المدرسة .
- ٩٣- المجتهدون في الرياضيات مجتهدون في الفيزياء .

العبارة : كل الفنانين موهوبون ، بعض الفنانين غير فخورين بأنفسهم .

إذن :

- ٩٤- كل الموهبين فنانون .
- ٩٥- ليس بين الفخورين بأنفسهم من هو موهوب .
- ٩٦- بعض الموهبين فنانون .

العبارة : كل تلاميذ المدرسة الثانوية يدرسون في اللغة الإنجليزية ، بعض تلاميذ المدرسة الثانوية يدرسون اللغة الألمانية .

إذن :

- ٩٧- كل الذين يدرسون في اللغة الإنجليزية تلاميذ في المدرسة الثانوية .
- ٩٨- بعض الذين يدرسون في اللغة الإنجليزية يدرسون اللغة الألمانية .
- ٩٩- كل الذين يدرسون في اللغة الألمانية لا يدرسون اللغة الإنجليزية .

العبارة : كل الذين يميلون الى المرح يحبون مشاهدة التلفزيون ، بعض الناس لا يحبون مشاهدة التلفزيون .

إذن :

- ١٠٠- الذين لا يميلون الى المرح لا يحبون مشاهدة التلفزيون .

١٠١- الذين يحبون مشاهدة التلفزيون يميلون الى المرح .

١٠٢- ليس بين من يميلون الى المرح من لا يحب مشاهدة التلفزيون .

العبارة : كل الوزراء مخلصون في العمل، بعض الوزراء من أساتذة الجامعات .
إذن :

١٠٣- كل أساتذة الجامعات من المخلصين في العمل .

١٠٤- بعض المخلصين في العمل من أساتذة الجامعات .

١٠٥- كل الوزراء هم أصلاً أساتذة جامعات .

العبارة : إذا عومل الطفل معاملة حسنة فإنه ينشأ ميالاً إلى معاملة الآخرين بالمثل ، كثير من الناس عوملوا معاملة حسنة في طفولتهم .
إذن :

١٠٦- إذا كان الشخص يميل الى معاملة الآخرين معاملة حسنة فلا بد أنه عومل معاملة حسنة في طفولته .

١٠٧- كثير من الناس يميلون لمعاملة الآخرين معاملة حسنة .

١٠٨- إذا عومل الطفل معاملة سيئة فإنه يعامل الآخرين بالمثل .

العبارة : كل تلاميذ المدرسة الثانوية الشاملة نجحوا في دراستهم، طارق لم ينجح في دراسته .

إذن :

١٠٩- طارق درس في مدرسة ثانوية غير شاملة .

١١٠- نتيجة المدرسة الثانوية الشاملة أفضل من نتيجة مدرسة طارق .

١١١- طارق درس في المدرسة الثانوية الشاملة.

العبارة : كل خريجي كليات الطب أذكىء جدا إبراهيم خريج كلية الطب..
إذن :

١١٢- إبراهيم متوسط الذكاء .

١١٣- بعض خريجي كليات الطب متوسطوا الذكاء .

١١٤- إبراهيم ذكي جدا .

العبارة : كل العرب كرماء ، بعض العرب مخلصين في العمل .
إذن :

١١٥- ليس بين البخلاء من هو عربي .

١١٦- كل المخلصين في العمل كرماء .

١١٧- بعض المخلصين في العمل كرماء .

العبارة : جميع الدوائر أشكال مستديرة، س شكل غير مستدير .
إذن :

١١٨- الشكل س بيضاوي

١١٩- الشكل س متوازي أضلاع أو معين .

١٢٠- الشكل س ليس بدائرة .

الاختبار الخامس الاستنتاج

تعليمات :

* يبدأ كل تمرين في هذا الاختبار بفقرة تشتمل على بعض الوقائع عليك أن تعتبرها صحيحة وبعد كل فقرة ستجد عددا من الاستنتاجات .

* اختبر كل استنتاج على حده وقدر درجته من الصحة أو الخطأ .
وستجد في ورقة الإجابة أمام رقم كل استنتاج خمسة مربعات يوجد أعلاها الكلمات الخمسة التالية :
صادق تماما ، محتمل صدقه ، بيانات ناقصة ، محتمل خطؤه ،
خاطئ تماما

* اقرأ كل استنتاج وحدد درجته من الصحة والخطأ في ضوء
الكلمات الخمسة السابقة فإذا اعتقدت أنه صادق تماما املا
المربع تحت كلمة صادق تماما . وهكذا ...

* المثال التالي يوضح كيفية ملء المربعات في ورقة الإجابة .

مثال :

حضر ألف من تلاميذ السنة الأولى الثانوية اجتماعا اختياريا في نهاية الأسبوع في إحدى المدن . واختار التلاميذ في هذا الاجتماع موضوعات حول العلاقة بين الأجناس ووسائل تحقيق سلام عالمي دائم ليناقشوها ، لأنهم شعروا بأنها من أكثر الموضوعات أهمية في الوقت الحاضر.

استنتاجات مقترحة

صادق محتمل بيانات محتمل خاطئ

نهما صدقه ناقصة خطؤه نهما

☐ ☒ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☒ ☐ ☐

☒ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☒

☐ ☐ ☐ ☒ ☐

١- يتراوح سن معظم هؤلاء الطلاب

بين ١٩ ، ٢٠ سنة

٢- جاء هؤلاء التلاميذ من جميع

أنحاء العالم ..

٣- ناقش التلاميذ مشكلات تتصل

بالعلاقات بين العمال فقط

٤- شعر بعض تلاميذ السنة الأولى

الثانوية أن مناقشة العلاقات

العنصرية ووسائل تحقيق السلام

العالمي عمل هام مفيد

٥- هؤلاء التلاميذ- الذين حضروا

الاجتماع - لديهم اهتمام أشد

بالنواحي الإنسانية أو بالمشكلات

الاجتماعية الشاملة عن معظم

طلاب السنة الأولى الثانوية

العبارة : اقيمت مسابقة بين مجموعة من الطلاب لاختيار الطالب المثالي ، وكانت النتيجة أن نال شريف أغلبية الأصوات . بينما حصل الطلاب الآخرون على عدد أقل نسبياً من الأصوات .

استنتاجات مقترحة :

- ١٢١- الطلاب الآخرون غير صالحين للقيادة الطلابية .
- ١٢٢- شريف هو أحسن الطلاب من الناحية العلمية .
- ١٢٣- شريف هو أكثر الطلاب إخلاصاً لزملائه .
- ١٢٤- شريف يحب جميع أفراد أسرته ويبادلونه هذا الحب .
- ١٢٥- الطلاب الآخرون متفوقون علمياً وغير متفوقين اجتماعياً .

العبارة : طبق اختبار في الابتكار على تلاميذ أحد الفصول بمدرسة ثانوية وكان الفصل في هذا الاختبار فوق المتوسط ، كما أظهرت نتيجة الاختبار أن التلاميذ الحاصلين على درجات عالية فيه هم أوائل الفصل في المواد الدراسية

استنتاجات مقترحة :

- ١٢٦- هناك علاقة وثيقة بين درجة الابتكار والتفوق في الدراسة .
- ١٢٧- لايمكن من الالتحاق بالمدرسة الثانوية سوى التلميذ المبتكر .
- ١٢٨- لو طبق هذا الاختبار على تلاميذ مدرسة ابتدائية لحصلنا على نفس النتيجة .
- ١٢٩- التلاميذ المبتكرون أذكاء .
- ١٣٠- لايمكن من الالتحاق بالمدرسة الثانوية سوى التلميذ المتفوق في المواد الدراسية .

العبارة : تسير أبحاث الفضاء في معظم دول العالم في اتجاهين ، أبحاث يقوم بها الجانب العسكري ويفرض عليها ستار كثيف من السرية ، وأبحاث تقوم بها الهيئات العلمية لجمع معلومات عن الفضاء يمكن أن تفيد البحث العلمي والأغراض السلمية .

استنتاجات مقترحة :

- ١٣١- هذا الازدواج في الأبحاث العلمية لضرورة له .
- ١٣٢- أبحاث الجانب العسكري تختلف عن أبحاث الهيئات العلمية .
- ١٣٣- يستفيد الجانب العسكري من أبحاث الهيئات العلمية بينما لا تستطيع الأخيرة ذلك .
- ١٣٤- التعاون بين الجانب العسكري والهيئات العلمية يساعد على تقدم أبحاث الفضاء .
- ١٣٥- أبحاث الجانب العسكري تسير في اتجاه الدمار بينما تسير أبحاث الهيئات العلمية في اتجاه الخير..

العبارة : ينصح أطباء الأسنان الأطفال بالإقلال من أكل الحلوى قبل النوم لأننا بذلك نحميهم من تسوس الأسنان .

استنتاجات مقترحة :

- ١٣٦- الإقلال من أكل الحلوى قبل النوم له أيضا مضاره .
- ١٣٧- الإقلال من أكل الحلوى قبل النوم علاج كاف لمرض تسوس الأسنان .
- ١٣٨- يكفي جداً لوقاية الأطفال من مرض تسوس الأسنان أن يمنع الأطفال من أكل الحلوى .
- ١٣٩- ليست هناك أية مسببات أخرى لمرض تسوس الأسنان سوى الإكثار من

أكل الحلوى قبل النوم.

١٤٠- توجد نسبة كبيرة من الأطفال مصابين بمرض تسوس الأسنان .

العبارة : لا زالت جموع كثيرة من أهل الريف على الرغم من المشروعات العديدة التي أدخلت عليه تتجه إلى المدن جريا وراء فرصة العمل في الصناعات الجديدة وترتب على ذلك أن زادت مشكلات المدينة في قطاعي الإسكان والمواصلات وغيرهما .

استنتاجات مقترحة :

- ١٤١- فرص العمل في المدن أكثر منها في الريف
١٤٢- يحصل العامل في المدينة على أجر أكبر من الذي يحصل عليه في الريف .
١٤٣- لا يأتي إلى المدينة إلا العامل العاطل .
١٤٤- نسبة الزيادة في المشروعات العمالية في المدن أكبر منها في الريف .
١٤٥- زيادة المشروعات العمالية في الريف تساعد على حل مشكلتي الإسكان والمواصلات بالمدين .
-

العبارة : واجب العلماء أن يرفعوا الشعب إلى علمهم وألا يهبطوا بعلمهم إلى الشعب لسبيين.

الأول : أن مستوى الشعب يجب أن يرتفع دائما .

الثاني : أن العلم يجب أن يحتفظ بحقائقه وألا يهبط بمستواه .

استنتاجات مقترحة :

١٤٦- ما ينطبق على العلم في هذه الفقرة ينطبق أيضا على الأدب والفن

والفلسفة .

- ١٤٧- أحد أهداف العلم الرئيسية هي رفع مستوى الشعب .
- ١٤٨- الهبوط بالعلم يؤدي الى هبوط مستوى الشعب نفسه .
- ١٤٩- احتفاظ العلم بحقائقه أهم من فهم الشعب له .
- ١٥٠- ارتفاع مستوى الشعب ينتج من ارتفاع مستوى العلم .

.. انتهى الاستاذ ..

إختبار التفكير الناقد

ورقة الإجابة

إعداد : د/ فاروق سيد عبد السلام د/ ممدوح محمد سليمان.

تطبيق/ شايع عبد العزيز الحسيني إشراف : د/ سعيد بن مانع القحطاني.

الإستنتاج					النتيجة		الإجابة		النتيجة		الإلتراض		م				
صديق	محتمل	بيانات	محتمل	خاطي	م	صحيحة	م	قوة	م	مترتبة	غير مترتبة	م		غير وارد	وارد		
تماماً	خطئ	ناقصه	صحيح	خاطي	م	غير صحيحة	م	ضعيفة	م	مترتبة	غير مترتبة	م	غير وارد	وارد			
☐	☐	☐	☐	☐	١٢١	☐	☐	٩١	☐	☐	٦١	☐	☐	٣١	☐	☐	١
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٢	☐	☐	٩٢	☐	☐	٦٢	☐	☐	٣٢	☐	☐	٢
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٣	☐	☐	٩٣	☐	☐	٦٣	☐	☐	٣٣	☐	☐	٣
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٤	☐	☐	٩٤	☐	☐	٦٤	☐	☐	٣٤	☐	☐	٤
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٥	☐	☐	٩٥	☐	☐	٦٥	☐	☐	٣٥	☐	☐	٥
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٦	☐	☐	٩٦	☐	☐	٦٦	☐	☐	٣٦	☐	☐	٦
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٧	☐	☐	٩٧	☐	☐	٦٧	☐	☐	٣٧	☐	☐	٧
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٨	☐	☐	٩٨	☐	☐	٦٨	☐	☐	٣٨	☐	☐	٨
☐	☐	☐	☐	☐	١٢٩	☐	☐	٩٩	☐	☐	٦٩	☐	☐	٣٩	☐	☐	٩
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٠	☐	☐	١٠٠	☐	☐	٧٠	☐	☐	٤٠	☐	☐	١٠
☐	☐	☐	☐	☐	١٣١	☐	☐	١٠١	☐	☐	٧١	☐	☐	٤١	☐	☐	١١
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٢	☐	☐	١٠٢	☐	☐	٧٢	☐	☐	٤٢	☐	☐	١٢
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٣	☐	☐	١٠٣	☐	☐	٧٣	☐	☐	٤٣	☐	☐	١٣
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٤	☐	☐	١٠٤	☐	☐	٧٤	☐	☐	٤٤	☐	☐	١٤
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٥	☐	☐	١٠٥	☐	☐	٧٥	☐	☐	٤٥	☐	☐	١٥
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٦	☐	☐	١٠٦	☐	☐	٧٦	☐	☐	٤٦	☐	☐	١٦
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٧	☐	☐	١٠٧	☐	☐	٧٧	☐	☐	٤٧	☐	☐	١٧
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٨	☐	☐	١٠٨	☐	☐	٧٨	☐	☐	٤٨	☐	☐	١٨
☐	☐	☐	☐	☐	١٣٩	☐	☐	١٠٩	☐	☐	٧٩	☐	☐	٤٩	☐	☐	١٩
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٠	☐	☐	١١٠	☐	☐	٨٠	☐	☐	٥٠	☐	☐	٢٠
☐	☐	☐	☐	☐	١٤١	☐	☐	١١١	☐	☐	٨١	☐	☐	٥١	☐	☐	٢١
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٢	☐	☐	١١٢	☐	☐	٨٢	☐	☐	٥٢	☐	☐	٢٢
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٣	☐	☐	١١٣	☐	☐	٨٣	☐	☐	٥٣	☐	☐	٢٣
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٤	☐	☐	١١٤	☐	☐	٨٤	☐	☐	٥٤	☐	☐	٢٤
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٥	☐	☐	١١٥	☐	☐	٨٥	☐	☐	٥٥	☐	☐	٢٥
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٦	☐	☐	١١٦	☐	☐	٨٦	☐	☐	٥٦	☐	☐	٢٦
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٧	☐	☐	١١٧	☐	☐	٨٧	☐	☐	٥٧	☐	☐	٢٧
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٨	☐	☐	١١٨	☐	☐	٨٨	☐	☐	٥٨	☐	☐	٢٨
☐	☐	☐	☐	☐	١٤٩	☐	☐	١١٩	☐	☐	٨٩	☐	☐	٥٩	☐	☐	٢٩
☐	☐	☐	☐	☐	١٥٠	☐	☐	١٢٠	☐	☐	٩٠	☐	☐	٦٠	☐	☐	٣٠

ملحق رقم (٢)

**خطابات الجهات ذات
العلاقة بتطبيق
الدراسة**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

كلية التربية
قسم علم النفس

الرقم : ٤٩/٤٠٠

التاريخ : ١٤١٦/١١/١٦ هـ

المشروعات :

سعادة مدير عام الشؤون الصحية بالمنطقة الغربية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

يقوم الباحث / شايع عبدالعزيز الحسيني - احد طلاب الدراسات العليا
بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس - باجراء دراسته الميدانية
بعنوان "الرضا الوظيفي في علاقته بالتفكير الناقد لدى الاخصائيين والاختصاصيات
بالمستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية " وحيث ان الباحث المذكور
يحتاج الى تطبيق بعض الاختبارات على عدد من المستشفيات الحكومية
بالمنطقة الغربية للحصول على بعض المعلومات ...

آمل من كريم سعادتكم تعييد من يلزم بتسهيل مهمة
الباحث المذكور ...

شاكرين ومقدرين لكم كريم تعاونكم وتجاوبكم لمسايفه مملحة
ان شاء الله الطلاب والطالبات ..

وتفضلوا بقبول خالص تحياتي وتقديري

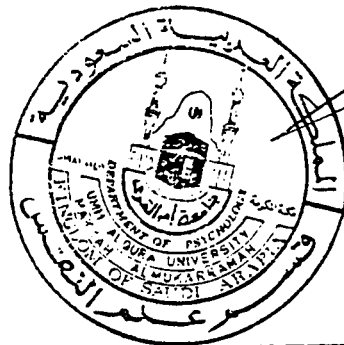
رئيس قسم علم النفس

د. محمد انور قاضي مخدوم
١٤١٦/١١/٦ هـ

المشرف العلمي على الباحث

د. سعيد علي ملاح القحطاني

مروان/...





الرقم: ١٧٢/١٤١٦
التاريخ: ١٤١٦/١٠/١٩
الشفوعات: ١
الموضوع:

ادارة المستشفيات .

سعادة مدير الشئون الصحية بمحافظة جدة
"المحترم"
سعادة مدير الشئون الصحية بالعاصمة المقدسه
"المحترم"
سعادة مدير الشئون الصحية بمحافظة البائف
"المحترم"
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بإيه صورة خطاب رئيس قسم علم النفس بلكية التربية جامعهم القرى رقم ٢٥/٤٠ س
وتاريخ ١٤١٦/١/٦ بشأن قيام الباحث / شايع عبد العزيز الحسيني احد طلاب
الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس باجراء دراسته الميدانية بعنوان
" الرضا الوظيفي في علاقته بالتفكير الناقد لدى الاخصائيين والاختصاصيات بالمستشفيات
الحكومية بالمنطقة الغربية ويحتاج الى تطبيق بعض الاختبارات على عدد من المستشفيات
الحكومية بالمنطقة الغربية الخ .
نأمل الاطلاع والايعاز للمختمين لديكم بالتعاون معه وتسهيل مهمته .

وتقبلوا اطيب تحياتي . . .

مدير عام الشئون الصحية بمنطقة مكة المكرمة

د / محمد جلال آشي