

الرضا الوظيفي للأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي  
دراسة ميدانية بمدينة الرياض

د. عبدالله بن محمد الفوزان  
قسم الدراسات الاجتماعية - كلية الآداب  
جامعة الملك سعود

## الرضا الوظيفي للأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي

### دراسة ميدانية بمدينة الرياض

د. عبدالله بن محمد الفوزان

قسم الدراسات الاجتماعية

كلية الآداب

جامعة الملك سعود

#### ملخص البحث:

كان الرضا الوظيفي ولا يزال مثار اهتمام الباحثين والدارسين في مختلف العلوم الإنسانية، وخاصة علم الإدارة وعلم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. إذ من المعلوم أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع من القطاعات إنما هو انعكاس لظروف نفسية وبيئية واقتصادية واجتماعية يعمل في ظلها هؤلاء العاملون. ومتى تحقق مثل هذا الرضا لدى العاملين، كان ذلك حافزا لهم لرفع مستوى إنتاجيتهم، وزيادة روح الولاء والانتماء لديهم للتنظيمات أو المؤسسات التي يعملون فيها، وقلة معدل دوران العمل، وانخفاض نسبة الغياب بينهم. والمتتبع لأبحاث الرضا الوظيفي يجد أنها تناولت شرائح معينة من الموظفين في قطاعات مختلفة، ولكنها تجاهلت الرضا الوظيفي للأطباء والعوامل المؤثرة فيه. لذلك فإن ما يميز هذا البحث عن غيره من البحوث التي تناولت الرضا الوظيفي كونه يتعلق بشريحة الأطباء، وهي الشريحة التي على الرغم من أهمية الدور الذي تلعبه في المجتمع، إلا أنها لا تزال بعيدة عن اهتمامات الباحثين والدارسين في العلوم الإنسانية والاجتماعية المختلفة. وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول شريحة مهمة من الموظفين لا يمكن إغفال ما لرضاها الوظيفي من أثر في تقديم أفضل أوجه الرعاية الطبية للمرضى ألا وهي شريحة الأطباء. فهذه الشريحة تعد من أهم الشرائح الوظيفية لأنها ذات صلة مباشرة بحياة الناس وصحتهم ومرضهم. كما تظهر أهمية هذه الدراسة في أنها تمكن المشتغلين في الجانب الصحي بالقطاعين الحكومي والأهلي من معرفة مستوى الرضا الوظيفي للأطباء والعوامل التي يمكن أن تعزز هذا الرضا والأخرى التي يمكن أن تحد منه. أيضا يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعادة تصميم نظام الأجور والحوافز الخاص بالأطباء من خلال معرفة عوامل الرضا الأكثر أهمية والأخرى الأقل أهمية لديهم.

## مقدمة:

كان الرضا الوظيفي، ولا زال، مثار اهتمام الباحثين والدارسين في مختلف العلوم الإنسانية، وخاصة علم الإدارة وعلم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. إذ من المعلوم أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع من القطاعات إنما هو انعكاس لظروف نفسية وبيئية واقتصادية واجتماعية يعمل في ظلها هؤلاء العاملون. ومتى تحقق مثل هذا الرضا لدى العاملين، كان ذلك حافزا لهم لرفع مستوى إنتاجيتهم، وزيادة روح الولاء والانتماء لديهم للتنظيمات أو المؤسسات التي يعملون فيها، وقلة معدل دوران العمل، وانخفاض نسبة الغياب بينهم.

والمتتبع لأبحاث الرضا الوظيفي يجد أنها تناولت شرائح معينة من الموظفين في قطاعات مختلفة، ولكنها تجاهلت الرضا الوظيفي للأطباء والعوامل المؤثرة فيه. لذلك فإن ما يميز هذا البحث عن غيره من البحوث التي تناولت الرضا الوظيفي كونه يتعلق بشريحة الأطباء، وهي الشريحة التي على الرغم من أهمية الدور الذي تلعبه في المجتمع، إلا أنها لا تزال بعيدة عن اهتمامات الباحثين والدارسين في العلوم الإنسانية والاجتماعية المختلفة.

وإذا كانت الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي قد اهتمت بدراسة أثر العديد من المتغيرات المتعلقة بالوظيفة نفسها أو بالفرد نفسه أو بالعوامل التنظيمية والبيئية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، فإن هذه الدراسة سوف تهتم بدراسة أثر نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى (حكومي - أهلي) وجنس الطبيب على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء، وتحديد أهم الجوانب التي يرتفع فيها مستوى الرضا الوظيفي بين الأطباء والأخرى التي يقل فيها مستوى الرضا الوظيفي بينهم.

### مشكلة الدراسة:

المستشفيات، مثلها مثل بقية التنظيمات الأخرى، تحقق أهدافها من خلال جهود الأشخاص العاملين فيها. ويعتبر الأطباء الشريحة الأكثر أهمية من بين الشرائح العاملة في المستشفيات، فهم المناط بهم مسؤولية الرعاية الصحية للمرضى. لذلك تظل قضية الرضا الوظيفي للأطباء مسألة حيوية تستحق الدراسة لمعرفة أبعاد هذا الرضا والعوامل المؤثرة فيه. ومن هنا تكمن مشكلة هذه الدراسة في التعرف

على مدى الرضا الوظيفي للأطباء وتفصي أثر نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى، إضافة إلى جنس الطبيب، على الرضا الوظيفي للأطباء. ويمكن طرح مشكلة الدراسة في مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالرضا الوظيفي للأطباء وتسعى إلى الإجابة عنها وهي على النحو التالي:

١- هل هناك اختلاف بين مستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي ومستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي؟.

٢- هل هناك اختلاف بين الأطباء والطبيبات في مستوى الرضا الوظيفي؟.

٣- هل هناك اختلاف بين مستوى الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الحكومي؟.

٤- هل هناك اختلاف بين مستوى الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الأهلي؟.

٥- هل هناك اختلاف بين مستوى الرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الحكومي والرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الأهلي؟.

٦- هل هناك اختلاف بين مستوى الرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي والرضا الوظيفي للطبيبات العاملات بالمستشفى الأهلي؟.

#### أهمية الدراسة:

ذكرنا في مقدمة هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع من القطاعات إنما هو انعكاس لظروف نفسية وبيئية واقتصادية واجتماعية يعمل في ظلها هؤلاء العاملون. ومتى تحقق مثل هذا الرضا لدى العاملين، كان ذلك حافزا لهم لرفع مستوى إنتاجيتهم، وزيادة روح الولاء والانتماء لديهم للتنظيمات أو المؤسسات التي يعملون فيها، وقللة معدل دوران العمل، وانخفاض نسبة الغياب بينهم.

لذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول شريحة مهمة من الموظفين لا يمكن إغفال ما لرضاها الوظيفي من أثر في تقديم أفضل أوجه الرعاية الطبية

للمرضى ألا وهي شريحة الأطباء. فهذه الشريحة تعد من أهم الشرائح الوظيفية لأنها ذات صلة مباشرة بحياة الناس وصحتهم ومرضهم. كما تظهر أهمية هذه الدراسة في أنها تمكن المشتغلين في الجانب الصحي بالقطاعات الحكومية والأهلي من معرفة مستوى الرضا الوظيفي للأطباء والعوامل التي يمكن أن تعزز هذا الرضا والأخرى التي يمكن أن تحد منه. أيضا يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعادة تصميم نظام الأجور والحوافز الخاص بالأطباء من خلال معرفة عوامل الرضا الأكثر أهمية والأخرى الأقل أهمية لديهم.

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأغراض التالية:

- ١- التعرف على توزيع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الأهلية والحكومية. وهذا سوف يتم الكشف عنه من خلال مقارنة مستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في أحد المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض بمستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في أحد المستشفيات الأهلية في مدينة الرياض أيضا.
- ٢- التعرف على توزيع مستوى الرضا الوظيفي للأطباء حسب الجنس.
- ٣- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الحكومي.
- ٤- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الأهلي.
- ٥- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الأهلي.
- ٦- مقارنة الرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات بالمستشفى الأهلي.

#### مدخل نظري:

في هذا المدخل النظري سوف نستعرض أولا مفهوم الرضا الوظيفي. ثم نقدم بعد ذلك بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، وأخيرا نختتم هذا الجزء من البحث بعرض بعض الدراسات السابقة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي ونوع القطاع (حكومي - أهلي) من جهة، والعلاقة بين الرضا الوظيفي وجنس المبحوثين

من جهة أخرى.

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي، فالبعض يرى أنه تعبير يطلق على:

"مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة" (فارس، ١٩٨٧م: ١٢). وهناك من يعرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبير عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية وكان راضياً عن عمله، والعكس بالعكس (الحرفة، ١٩٨٠م: ٩٤).

وأخيراً هناك من يعرف الرضا الوظيفي بأنه "مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنشأة والبيئة اللتين يعمل فيهما" (عبد الخالق، ١٩٨٢م: ٨٢). وهذا التعريف يتفق أكثر من غيره مع ما قصده الباحث بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة.

ثانياً: نظريات الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات المطروحة لتفسير الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة

فيه إلا أننا سوف نقتصر في هذه الدراسة على عرض النظريات التالية :

١- نظرية ماسلو .

٢- نظرية التوقع.

٣- نظرية العدالة.

٤- نظرية هيرزبيرج .

١- نظرية ماسلو: (Maslow's Theory)

تقوم نظرية ماسلو (Maslow, 1943: 370-396) على مقولة أساسية مؤداها

أن حاجات الفرد ليست في نفس الدرجة من الأهمية. فالفرد يسعى إلى إشباع حاجاته الأكثر إلحاحاً ثم الأقل فالأقل إلحاحاً، وكلما أشبع حاجة ظهرت الحاجة

إلى إشباع أخرى تليها. وقد قسم ماسلو الحاجات بشكل هرمي حسب أهميتها من الأسفل إلى الأعلى على النحو التالي:

أ- الحاجات الفسيولوجية، وتأتي في قاع الهرم وتتضمن الحاجات الأساسية للإنسان من مأكّل ومشرب ومسكن وملبس وجنس ونوم. وتعتبر تلك الحاجات من أهم الحاجات الضاغطة على الفرد إلى أن يتم إشباعها.

ب- الحاجات الأمنية، وتبرز تلك الحاجات بعد أن يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية وتحتاج إلى بيئة آمنة. بمعنى آخر لابد من وجود بيئة مستقرة، خالية من الخوف، منظمة، محكومة بالقوانين واللوائح، ومحددة لإشباع تلك الحاجات.

ج- الحاجات الاجتماعية، وتبرز بعد أن يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية ثم الحاجات الأمنية، وتتضمن الحاجة إلى الانتماء والحب. فالفرد يرغب في قبول الرفاق له وأن يطور علاقات صداقة مع الآخرين.

د- حاجات تقدير الذات، وتبرز تلك الحاجات بعد إشباع ما سبقها من حاجات، وهي إما أن تكون داخلية مثل الحاجة إلى الثقة بالنفس والإنجاز والاستقلال والشعور بالأهمية والمنافسة والمعرفة، أو أن تكون خارجية مثل الحاجة إلى المكانة والاعتراف المجتمعي واحترام الآخرين.

هـ- حاجات إثبات الذات، وتمثل المستوى الأخير من هرم الحاجات عند ماسلو، وتتضمن الرغبة في تحقيق الذات وتطوير مستمر لها وإدراك كوامنها وإبداعاتها.

ووفقا لهذه النظرية فإن حاجات الأطباء من الجنسين والتي تحقق لهم الرضا الوظيفي ليست بنفس الدرجة من حيث الأهمية، فهناك حاجات أكثر أهمية من الأخرى لابد من إشباعها حتى يتحقق رضاهم الوظيفي.

## ٢- نظرية التوقع: (Expectancy Theory)

صاغ فرووم (Vroom, 1964) هذه النظرية، ومفادها أن الأداء العملي للفرد يتحسن متى استطاع الوصول إلى هدف شخصي. أما أساس هذه النظرية فيمكن في العلاقات التي يمكن إدراكها بين الجهد والأداء والحافز الذي سيتم الحصول عليه

مقابل الأداء. فمثلا، لو طلب من مقاول توسعة أحد المنشآت وأعطى المسؤولية لذلك وحددت له المدة لإنجاز تلك التوسعة فإنه سيكون أمام الاحتمالات الثلاث الآتية:

أ- إتمام التوسعة قبل الوقت المحدد.

ب- إتمام التوسعة في الموعد المحدد.

ج- إتمام التوسعة بعد الموعد المحدد.

وتبعاً لاحتمالات الثلاث السالفة الذكر يمكن توقع النتائج بالنسبة لهذا المقاول. فهو قد يحصل على تقدير مادي أو معنوي إضافي لما سبق وأن اتفق عليه مع المسؤولين عن المنشأة المرغوب توسعتها إذا ما أتم التوسعة قبل الوقت المحدد، أو أن يحصل على ما تم الاتفاق عليه من أجر دون زيادة أو نقصان إذا ما أتم التوسعة في الوقت المحدد، أو أن يحصل على حسومات وعدم تقدير إذا لم يتم بإتمام التوسعة إلا بعد الموعد المحدد.

وعموماً تنطوي نظرية التوقع على جانب تطبيقي هام هو أن الرضا الوظيفي ينتج عن تأثير متغيرات موقفية وشخصية، ومن خلال دراسة تلك المتغيرات في آن واحد يمكن كشف الطبيعة الحقيقية للعلاقة فيما بينها.

ووفقاً لهذه النظرية فإن الرضا الوظيفي للأطباء يتوقف على مدى تحقيقهم لأهدافهم الشخصية. كما يتوقف الرضا الوظيفي بين الأطباء على مدى الاتساق بين الجهود التي يبذلونها والمردودات المادية والمعنوية التي يحصلون عليها. فكلما كانت المردودات موازية للجهود التي يبذلونها كلما زادت معدلات الرضا الوظيفي بين الأطباء.

### ٣- نظرية العدالة: (Equity Theory)

يذكر المشعان (١٩٩٣هـ: ٦١) أن هذه النظرية التي صاغها أدامز (Adams, 1963) تهتم بعدالة التبادل. وتنطوي هذه النظرية على مقولة أساسية مفادها أن الشخص عندما يعطي شيئاً ما فإنه يتوقع الحصول على مردود مساو له في المقابل. أما إذا انتفت مثل تلك العدالة ووجد الموظف، مثلاً، أن العائد من وظيفته لا يعادل مدخلات الوظيفة مقارنة بعوائد ومدخلات شخص مرجعي (أحد أفراد الجماعة التي ينتمي إليها داخل المنظمة أو خارجها) فإنه سوف يشعر بالغبن وعدم الرضا عن



## الوظيفة .

ويحصر أدامز الخيارات التي يمكن أن يلجأ إليها الشخص للتخفيف من الظلم أو عدم المساواة في العمل الوظيفي في الآتي:

- أ- رفع أو خفض المدخلات.
- ب- رفع أو خفض المخرجات.
- ج- تجنب الوظيفة إما بالاستقالة أو بالانتقال أو الغياب.
- د- تشويه المدخلات والمخرجات.
- هـ- تشويه مدخلات ومخرجات المرجع الوظيفي أو إرغام هذا المرجع على مغادرة الموقع.
- و- البحث عن مرجع وظيفي آخر.

وعموماً يظل المنطلق الرئيسي لنظرية المساواة هو أن الرضا الوظيفي ليس إلا النسبة بين ما يقدمه الموظف للوظيفة من جهود وما يحصل عليه فعلاً من مردودات من وراء تلك الوظيفة.

وتتشابه نظرية العدالة مع نظرية التوقع من حيث تأكيدهما على أهمية الإشباعات والمردودات المادية والمعنوية التي يحصل عليها الأطباء من جراء الأعمال التي يقومون بها كي يشعروا بالرضا الوظيفي. فكلما كانت المردودات المادية والمعنوية مساوية للجهود التي يبذلونها كلما شعر الأطباء بالرضا الوظيفي.

### ٤- نظرية هيرزبيرج: (Herzberg's Theory)

تعتبر نظرية هيرزبيرج (Herzberg, 1959) واحدة من أهم نظريات الرضا الوظيفي. إذ حاول هيرزبيرج تتبع العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لدى 200 محاسب ومهندس. وقد توصل إلى أن أهم عوامل عدم الرضا والتي أسماها هيرزبيرج بـ"الظروف الخارجية" ما يلي:

- أ- الأمان الوظيفي.
- ب- الراتب.
- ج- ظروف العمل المحسوسة.
- د- المكانة.

هـ- سياسات المؤسسة.

و- نوع العلاقات الشخصية بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين.

ز- المزايا الإضافية.

أما عوامل الرضا فقد أطلق عليها هيرزبيرج "الظروف الداخلية" وتتضمن ما يلي:

أ- الإنجاز.

ب- التقدير أو الاعتراف.

ج- مهام العمل ذاته.

د- المسؤولية.

هـ- الترقى في الوظيفة.

و- النمو الذاتي.

ووفقاً لنظرية هيرزبيرج فإن الرضا الوظيفي للأطباء يتوقف على طبيعة الظروف الخارجية والداخلية المحيطة بهم في البيئة الوظيفية التي يعملون فيها، فالشعور بالأمان الوظيفي والراتب الملائم والمكانة الجيدة والسياسات المرنة والعلاقات الشخصية الجيدة والمزايا الإضافية (الظروف الخارجية) تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي للأطباء، كما أن الظروف الداخلية والمتمثلة في القدرة على الإنجاز والتقدير والاعتراف والمهام العملية الملائمة والمسؤولية والترقى الوظيفي والقدرة على تحقيق النمو الذاتي داخل بيئة العمل تساهم هي الأخرى في الرضا الوظيفي للأطباء.

ثالثاً: محددات الرضا الوظيفي:

قسم بدر (١٩٨٣هـ: ٨٢-٨٤) محددات الرضا الوظيفي إلى ثلاثة عوامل هي:

١- عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم كالقدرات والمهارات والخصائص والسمات المميزة لهم مثل الجنس والعمر والحالة التعليمية ومدى الخبرة والعمل السابق وغير ذلك. كما تتضمن تلك العوامل الذاتية مستوى الدافعية لدى العاملين وتأثير دوافع العمل لديهم.

٢- عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل ومنها:

- الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل.

- الرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء.

- الرضا عن ظروف وشروط العمل.

- الرضا عن الوظيفة وما يتيح لها من إشباعات.

٣- عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يوجد فيها أو يتعامل معها التنظيم. ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، حيث تبين أن تكيف الموظف مع وظيفته واندماجه فيها تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لديه. كما تلعب العوامل الديموغرافية، إضافة إلى نظرة المجتمع إلى الموظف وطبيعة القيم السائدة في المجتمع دورا كبيرا في مدى رضا الموظف عن عمله الوظيفي أو عدم رضاه.

رابعاً: الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي عديدة ومتنوعة، إلا أن الدراسات حول أثر نوع القطاع على الرضا الوظيفي قليلة ونادرة. وفي هذا الجزء من البحث سوف نستعرض بعضاً من تلك الدراسات بهدف التعرف على ملامح العلاقة بين الرضا الوظيفي وبين نوع القطاع (حكومي - أهلي) من جهة، والعلاقة بين الرضا الوظيفي وجنس المبحوثين من جهة أخرى. إذ يشير المشعان (١٩٩٣هـ: ١٢١) إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بجنس المبحوثين، وأن الجنس من العوامل الهامة التي تساعدنا على فهم الرضا الوظيفي .

أ- دراسات عن أثر نوع القطاع على الرضا الوظيفي:

في دراسة قام بها النمر (١٩٩٢هـ) حول الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص تبين من نتائجها ما يلي:

- ١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الرضا الوظيفي للعاملين في القطاعين العام والخاص لصالح العاملين في القطاع الخاص.
- ٢- تفوق موظفي القطاع الخاص في متوسط الرضا عن العوامل المالية وعلاقات العمل.
- ٣- تفوق موظفي القطاع العام في متوسط الرضا عن أنظمة العمل والمستقبل الوظيفي.
- ٤- يرتبط الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام بالمتغيرات الشخصية ما

عدا الراتب.

٥- العمر هو المتغير الوحيد الذي يرتبط بالرضا الوظيفي لدى العاملين في

القطاع الخاص .

وفي دراسة قام بها العتيبي (١٩٩٢هـ) عن الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع

العام والقطاع الخاص في دولة الكويت توصل إلى النتائج التالية:

١- أن موظفي القطاعين غير راضين عن رواتبهم إلا أن موظفي القطاع العام

كانوا أكثر استياء من موظفي القطاع الخاص.

٢- أن درجة الرضا عن عدد ساعات العمل اليومية ترتفع لدى موظفي القطاع

العام عنها لدى موظفي القطاع الخاص.

٣- أن درجة الرضا عن مواعيد الدوام ترتفع لدى موظفي القطاع الحكومي

عنها لدى موظفي القطاع الخاص.

٤- أن درجة الرضا عن ظروف العمل ونوعه وملاءمته للميول والمؤهل الدراسي

والمكانة والمنزلة الاجتماعية ترتفع لدى موظفي القطاع الخاص عنها لدى

موظفي القطاع العام.

٥- أن متوسط الرضا الوظيفي لدى الموظفين في كلا القطاعين يشير إلى أنهم

راضون إلى حد ما عن وظائفهم، إذ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسط الرضا الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي ومتوسط الرضا

الوظيفي للموظفين العاملين في القطاع الخاص.

ب- دراسات عن أثر الجنس على الرضا الوظيفي:

تضاربت وتباينت نتائج الدراسات حول أثر الجنس على الرضا الوظيفي، فبعضها

توصل إلى أن الإناث بصفة عامة أكثر رضا وظيفيا من الذكور (الزير، ١٩٧٨؛ عسكر،

١٩٨١، غالي، ١٩٧٤؛ المنصوري، ١٩٧٠؛ الأنصاري، ١٩٧٨؛ Berger & Peggy, 1986؛

Davis, 1975) وبعضها الآخر توصل إلى أن الذكور أكثر رضا وظيفيا من الإناث

(Hoppeck, 1935؛ Hulin & Smith, 1964؛ Landy, 1980)، أما بقية تلك

الدراسات فقد توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث

(الصياد وآخرون، ١٩٨٧؛ Cunnigham, 1978؛ عوض، ١٩٧٣).

وبمقارنة دراستنا الحالية بالدراسات السابقة نجد أنها تتناول شريحة الأطباء كعينة للدراسة بينما تناولت الدراسة السابقة شرائح أخرى من الموظفين العاملين في مجالات وظيفية مختلفة. كما أن نتائج الدراسات السابقة سوف تساعدنا في مقارنة وتفسير نتائج هذه الدراسة. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة والمتغيرات التي سيتم البحث في أثرها على الرضا الوظيفي، وخاصة متغيري نوع القطاع الوظيفي والجنس.

#### الإجراءات المنهجية:

قامت هذه الدراسة أساساً للتعرف على ما إذا كان لنوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى وجنس الطبيب علاقة بالرضا الوظيفي للأطباء. لذا فإن وحدة التحليل في هذه الدراسة تتمثل في الطبيب الذي يعمل في مستشفيات القطاعين الحكومي والأهلي. ومن الإجراءات المنهجية في هذه الدراسة ما يلي:

#### أولاً: مجتمع الدراسة وطريقة اختيار العينة:

يتكون مجتمع البحث من جميع الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض. وقد أجري هذا البحث على عينة عشوائية من الأطباء تم اختيارها من مستشفين أحدهما حكومي والآخر أهلي.

ومن أجل اختيار عينة البحث اتبع الباحث الخطوات التالية:

أولاً: تم حصر جميع المستشفيات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض.

ثانياً: عن طريق استخدام أسلوب الاختيار العشوائي بالمعينة تم اختيار أول مستشفى أهلي من بين المستشفيات الأهلية وأول مستشفى حكومي من بين المستشفيات الحكومية. وقد شملت عينة المستشفيات التي تم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة ما يلي:

– مستشفى الحمادي (ممثلاً للمستشفيات الأهلية بمدينة الرياض).

– مستشفى قوى الأمن الداخلي (ممثلاً للمستشفيات الحكومية بمدينة

الرياض).

وقد روعي عند اختيار عينة الأطباء من المستشفين المذكورين حجم العدد الإجمالي للأطباء في كل مستشفى وذلك من أجل ضمان تمثيل العينة للأطباء في

المستشفين. وتم توزيع ٧٤ (أربع وسبعين) استبانة على الأطباء في المستشفين بواقع ٤٠ (أربعين) استبانة لمستشفى قوى الأمن (الحكومي) و ٣٤ (أربع وثلاثين) استبانة لمستشفى الحمادي (الأهلي). وقد واجه الباحث مصاعب جمّة من أجل إقناع الأجهزة الإدارية في المستشفين لتطبيق استبانة البحث، وبعد أن حصل على موافقة تلك الأجهزة الإدارية جوبه برفض بعض الأطباء في المستشفين للإجابة على أسئلة الاستبانة. وقد أثرت تلك المواقف الخارجة عن إرادة الباحث سلباً على حجم الاستجابة والتي لم تصل إلا إلى ٢٧ (سبع وثلاثين) استبانة، بواقع ٢٠ (عشرين) استبانة من المستشفى الحكومي، و ١٧ (سبع عشرة) استبانة من المستشفى الأهلي. وبذلك بلغ إجمالي عينة هذه الدراسة من الأطباء في المستشفين ٢٧ (سبعاً وثلاثين) طبيباً وطبيبة، وهو ما يمثل ٥٠% من إجمالي العينة الأصلية.

ثانياً: أداة جمع البيانات:

من أجل جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة احتوت على مجموعة من الأسئلة تمثل المتغيرات المستقلة (Independent Variables) والمتغير التابع (Dependent Variable) في هذه الدراسة. وتتمثل المتغيرات المستقلة في (١) نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى، وتم قياسه بأن يحدد المبحوث نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى الذي يعمل فيه (حكومي أو أهلي). (٢) جنس الطبيب، وتم قياس هذا المتغير من خلال اختيار المبحوثين للجنس الذي ينتمون إليه (ذكر أو أنثى).

أما بالنسبة للمتغير التابع في هذه الدراسة (الرضا الوظيفي للأطباء) فقد استعار الباحث مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (M. S. O) والذي قام العدلي (١٩٨١هـ) بترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية وتعديله ومواءمته لبيئة العمل في المملكة العربية السعودية ومن ثم تطبيقه في دراسته للرضا الوظيفي لموظفي الحكومة في المملكة. ويعتبر هذا المقياس متعدد الأبعاد (Multidimensional)، إذ أنه يحتوي على تسعة أبعاد رئيسية اختير منها ثمانية أبعاد هي:

## ١- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل، وتقيسه (١٥) عبارة

هي:

- الحرية المتاحة لي لاتخاذ حكمي ورأيي الخاص.
  - الفرص المتاحة لي لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء عملي.
  - الفرصة المتاحة لي لاتخاذ القرارات في عملي.
  - الفرصة المتاحة لي في عملي كي أطبق أفكارى وآرائى الخاصة.
  - الفرصة المتاحة لي لتجريب طريقتى الخاصة لأداء العمل.
  - الفرصة المتاحة لي لكي أكون مسئولاً عن تخطيط عملي.
  - الفرص المتاحة لي لأداء أفضل ما أستطيع في كل الأوقات.
  - الفرص المتاحة لي للقيام بمهمة كاملة.
  - الفرص المتاحة لي لتنمية مهاراتي وقدراتي الخاصة.
  - الفرص المتاحة لي للقيام بعمل يجعلني أشعر بالسعادة إزاء نفسي كشخص.
  - الفرصة المتاحة لي لتعلم واكتساب أشياء جديدة في مجال عملي.
  - الإمكانيات المتاحة لإنجاز أشياء هامة وتستحق.
  - الفرصة المتاحة لي لكي أكون مسؤولاً عن عمل آخرين.
  - الفرص المتاحة لي في مجال التدريب واكتساب الخبرات في العمل والتي تساعد على نموي الوظيفي.
  - الفرصة المتاحة لي لكي أبدو مهما في أعين الآخرين.
- ٢- الراتب والضمانات، وتقيسه (٨) عبارات هي:
- الراتب الذي أتقاضاه وحجم العمل الذي أؤديه.
  - الراتب الذي أحصل عليه مقارنة بساعات عملي مع الذين يمارسون أعمالاً مشابهة في مؤسسات أخرى.
  - دور وظيفتي في تأمين مستقبلي.
  - كيفية استقرار وظيفتي بالنسبة للمستقبل.
  - الطريقة التي أحصل بها على الجزاء الكامل نظير العمل الذي أؤديه.

- الفرصة التي تتيحها وظيفتي للاستقرار الوظيفي.
  - الطريقة التي يقدم بها الشاي والقهوة في مجال عملي.
  - تلبية الحاجات الشخصية.
- ٣- المسؤولية، الاعتراف والتقدير، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، وتقيسه (٨) عبارات هي:

- علاقاتي مع زملائي.
- الإبداع في عملي.
- الطريقة التي أعرف بها عن أدائي لعملي.
- علاقات العمل مع الموظفين والمرؤوسين لي أو الخاضعين لإدارتي.
- التقدير والاعتراف من قبل زملائي في العمل.
- مسؤوليات عملي.
- الشعور بالإنجازات التي أحصل عليها من عملي.
- طبيعة عملي ونوعيته.

٤- الطرق المتبعة في الإشراف، وتقيسه (١٠) عبارات هي:

- جدارة رئيسي في اتخاذ القرارات.
- العلاقة الشخصية بين رئيسي وبين موظفيه.
- الطريقة التي يتبعها رئيسي لحل مشاكل الموظفين.
- الطريقة التي يقدم بها رئيسي المساعدة في المشاكل الصعبة.
- الطريقة التي يتبعها رئيسي لتدريب الموظفين.
- الطريقة التي بها - رئيسي وأنا - نفهم بعضنا بعضا.
- الطريقة التي يفوض بها الرئيس سلطته لمرؤوسيه.
- الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها وإجراءاتها.
- الطريقة التي تتعامل بها الإدارة أو المؤسسة التي أعمل بها مع موظفيها.
- أنظمة الإدارة وتطبيقاتها على الموظفين.

٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي، وتقيسه (٤) عبارات هي:

- الفرص المتاحة لي للترقي في عملي.



- الترقيات المتاحة لي في عملي.
  - الفرص المتاحة لي للتقدم في عملي.
  - شعوري تجاه التقدم والترقي الوظيفي.
  - ٦- متطلبات العمل ( ساعات العمل، المرونة ... إلخ )، وتقيسه (٤) عبارات هي:
    - مقارنة ساعات عملي بالذين يمارسون أعمالا مشابهة في مؤسسات أخرى.
    - الوقت الذي تتيحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتي.
    - الطريقة التي يتم بها الإيقاف أو النقل في وظيفتي.
    - الصعوبات التي تواجهني في عملي.
  - ٧- الحالة الاجتماعية ( السمعة، المكانة الاجتماعية)، وتقيسه (٨) عبارات هي:
    - الفرصة المتاحة لي في عملي لكي أكون حول شخصيات مهمة.
    - السمعة أو الشهرة التي تنالها عائلتي من وظيفتي.
    - المكانة الاجتماعية التي أنالها من وظيفتي.
    - الطريقة التي تخبر بها الإدارة الموظفين عن إجراءات وتعليمات الإدارة.
    - الجائزة أو الثناء الذي ألقاه مقابل أداء عمل جيد.
    - الطريقة التي يخبرونني بها عندما أقوم بعمل جيد.
    - أنظمة وإجراءات الإدارة والطرق المتبعة في تنفيذها.
    - الفرص التي يتيحها عملي في سبيل توفير التسلية والترفيه لعائلتي.
  - ٨- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي، وتقيسه (٥) عبارات هي:
    - الطريقة التي تخبر بها الإدارة الموظفين عن إجراءات وتعليمات الإدارة.
    - الجائزة أو الثناء الذي ألقاه مقابل أداء عمل جيد.
    - الطريقة التي يخبرونني بها عندما أقوم بعمل جيد.
    - أنظمة وإجراءات الإدارة والطرق المتبعة في إدارتها.
    - الفرص التي يتيحها عملي في سبيل توفير التسلية والترفيه لعائلتي.
- ومن أجل قياس كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الثمانية استخدم الباحث نفس العبارات التي استخدمها (العدلي) لقياس كل منها. وتضم الإجابة على عبارات المقياس خمسة من الاختيارات هي على النحو التالي:

- غير راض إطلاقاً، وتأخذ القيمة (٥) للعبارة السالبة والقيمة (١) للعبارة الموجبة.

- غير راض، وتأخذ القيمة (٤) للعبارة السالبة والقيمة (٢) للعبارة الموجبة.

- لا أدري، وتأخذ القيمة (٣) للعبارة السالبة والموجبة.

- راض، وتأخذ القيمة (٢) للعبارة السالبة والقيمة (٤) للعبارة الموجبة.

- راض جداً، وتأخذ القيمة (١) للعبارة السالبة والقيمة (٥) للعبارة الموجبة.

ولتحديد درجة الرضا عن كافة أبعاد المقياس فقد حدد الباحث هذه الدرجة في الآتي:

- المتوسط الحسابي الذي يقل عن ٣ يعني أن الرضا الوظيفي ضعيف.

- المتوسط الحسابي الذي يساوي ٣ يعني أن الرضا الوظيفي متوسط.

- المتوسط الحسابي الذي يزيد عن ٣ يعني أن الرضا الوظيفي عالي.

ثالثاً: تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات تم إدخالها في الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSSPC). وقد تم الحصول على النتائج الإحصائية المطلوبة للإجابة عن تساؤلات البحث، حيث اكتفى الباحث بالمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتحديد أهمية أبعاد الرضا الوظيفي حسب درجة رضا الأطباء عنها، وكذلك لتحديد مدى الاختلافات في الرضا الوظيفي للأطباء حسب نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى وحسب جنس الطبيب.

رابعاً: نتائج الدراسة:

في هذا الجزء من البحث سوف نعرض أهم النتائج التي أمكن التوصل إليها، وسوف تتضمن النتائج التي سنعرضها ما يلي:

١- مقارنة مستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي في مدينة الرياض بمستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي في مدينة الرياض أيضاً.

٢- التعرف على توزيع مستوى الرضا الوظيفي للأطباء حسب الجنس.

٣- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الحكومي.

٤- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الأهلي.

٥- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الحكومي

بالرضا الوظيفي للأطباء الذكور العاملين في المستشفى الأهلي.

٦- مقارنة الرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات بالمستشفى الأهلي.

أولاً: النتائج الخاصة بأثر نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى على الرضا الوظيفي للأطباء:

الجدول رقم (١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب نوع القطاع

الذي ينتمي إليه المستشفى (حكومي-أهلي).

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي لرضا جميع الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	النسبة المئوية لدرجة رضا جميع الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي لرضا أطباء المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	النسبة المئوية لدرجة رضا أطباء المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي لرضا أطباء المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	النسبة المئوية لدرجة رضا أطباء المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي
١- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل	٢.٨٦ (٤)	٥٧.١٥%	٢.٧١ (٤)	٥٤.١٣%	٣.٠٤ (٣)	٦٠.٧١%
٢- الراتب والضمانات	٢.٨٩ (٢)	٥٧.٩٠%	٢.٩٣ (١)	٥٨.٥٠%	٢.٨٦ (٧)	٥٧.٢٠%
٣- المسئولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرءوسين	٢.٨٨ (٣)	٥٧.٦٣%	٢.٧٩ (٣)	٥٥.٧٥%	٢.٩٩ (٤)	٥٩.٨٥%
٤- الطرق المتبعة في الإشراف	٢.٧٥ (٦)	٥٥.٠٨%	٢.٥٩ (٥)	٥١.٩٠%	٢.٩٤ (٦)	٥٨.٨٢%
٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي	٢.٦٧ (٧)	٥٣.٥٠%	٢.٤٣ (٧)	٤٨.٥٠%	٢.٩٧ (٥)	٥٩.٤٠%
٦- متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... الخ)	٢.٤٧ (٨)	٤٩.٤٥%	٢.٢٠ (٨)	٤٤%	٢.٧٩ (٨)	٥٥.٨٥%
٧- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية)	٣.٠٣ (١)	٦٠.٦٠%	٢.٨٦ (٢)	٥٧.١٣%	٣.٢٤ (١)	٦٤.٧٠%
٨- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي	٢.٨٥ (٥)	٥٦.٩٦%	٢.٥٦ (٦)	٤١.٢٠%	٣.١٩ (٢)	٦٣.٧٦%
٩- الرضا الوظيفي العام	٢.٨٣	٥٦.٦٧%	٢.٦٨	٥٣.٦٨%	٣.٠١	٦٠.٢٠%

\* الأرقام بين الأقواس تشير إلى ترتيب أهمية أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب قيمة المتوسط الحسابي.

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لأبعاد الرضا الوظيفي كل على حدة، والرضا الوظيفي العام لإجمالي العينة، ولعينة الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، ولعينة الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. وكنا قد قررنا لتحديد درجة الرضا الوظيفي للأطباء مايلي:

١- المتوسط الحسابي الذي يقل عن ٣ يعني درجة رضا ضعيفة.

٢- المتوسط الحسابي الذي يساوي ٣ يعني درجة رضا متوسطة.

٣- المتوسط الحسابي الذي يزيد عن ٣ يعني درجة رضا عالية.

ومن أجل قراءة الجدول بصورة تفصيلية فإنه من الأهمية بمكان معرفة أهمية أبعاد الرضا الوظيفي لإجمالي العينة أولا، ولأطباء المستشفى الحكومي ثانيا، ثم لأطباء المستشفى الخاص ثالثا، وأخيرا مقارنة رضا أطباء المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي برضا أطباء المستشفى الأهلي.

أ- أهمية أبعاد الرضا الوظيفي لإجمالي العينة:

بالنظر إلى الجدول رقم (١) يتبين من المتوسطات الحسابية الكلية والنسب المئوية (في العمودين الثاني والثالث) لإجمالي العينة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي أن الرضا الوظيفي يتدرج من حيث التسلسل والأهمية كما يلي:

١- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) بمتوسط

حسابي بلغ (٣,٠٢) ونسبة مئوية بلغت (٦٠,٦٠%).

٢- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩) ونسبة مئوية

بلغت (٥٧,٩٠%).

٣- الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والتقدير، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين

بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٨) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٦٣%).

٤- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط

حسابي قدره (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,١٥%).

٥- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي

بلغ (٢,٨٥) ونسبة مئوية بلغت (٥٦,٩٦%).

٦- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٥) ونسبة

مئوية بلغت (٥٥,٠٨%).

٧- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٧) ونسبة مئوية بلغت (٥٣,٥٠%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٧) ونسبة مئوية بلغت (٤٩,٤٥%).

من النتائج أعلاه يتبين أن إجمالي عينة الأطباء تميل إلى الرضا المنخفض عن كافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حيث جاءت المتوسطات الحسابية أقل من (٣). أما أكثر أبعاد المقياس التي ارتفع رضا الأطباء عنه فكان الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة والمكانة الاجتماعية) حيث يبدو رضا الأطباء عاليا عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٣) ونسبة مئوية بلغت (٦٠,٦٠%). كما تبين أن الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة) يأتي في أدنى درجات الرضا بين الأطباء، حيث سجل الأطباء متوسط درجة قياسية منخفضة جدا (٢,٤٧) ونسبة مئوية تقل عن (٥٠%).

وبالنسبة للرضا الوظيفي العام للأطباء عن كافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الثمانية مجتمعة فقد بلغ متوسطه الحسابي (٢,٨٣) وبلغت نسبته المئوية (٥٦,٦٧%). مما يعني أن درجة الرضا الوظيفي العام لإجمالي الأطباء تبدو منخفضة جدا. ب- أهمية أبعاد الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي:

يتبين من المتوسطات الحسابية والنسب المئوية المندرجة في العاودين الرابع والخامس من الجدول السابق والخاصة برضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي أنه يتدرج على النحو التالي:

١- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣) ونسبة مئوية بلغت (٥٨,٥٠%).

٢- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,١٣%).

٣- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف، والعلاقة مع الزملاء والمرءوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٥,٧٥%).

٤- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي قدره (٢,٧١) ونسبة مئوية بلغت (٥٤,١٣%).

٥- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٩) ونسبة مئوية بلغت (٥١,٩٠%).

٦- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٦) ونسبة مئوية بلغت (٥١,٢٠%).

٧- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٣) ونسبة مئوية بلغت (٤٨,٥٠%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠) ونسبة مئوية بلغت (٤٤%).

من النتائج الواردة أعلاه يتبين أن عينة أطباء المستشفى الحكومي، مثلها مثل إجمالي عينة الأطباء والطبيبات بشكل عام، تميل إلى الرضا الوظيفي المنخفض عن كافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، عدا بعدي (فرص التقدم والترقي الوظيفي) و (متطلبات العمل)، حيث سجل هؤلاء الأطباء متوسطات حسابية ونسب مئوية منخفضة جدا تتم عن عدم رضاهم عن هذين البعدين.

وبخصوص الرضا الوظيفي العام لأطباء وطبيبات المستشفى الحكومي فقد بلغ المتوسط الحسابي له (٢,٦٨) وبلغت نسبته المئوية (٥٣,٦٨%). وهذا يعني أن درجة الرضا الوظيفي لعينة المستشفى الحكومي منخفضة جدا.

ج- أهمية أبعاد الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي:

يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (في العامودين السادس والسابع) تتدرج من حيث الأهمية كما يلي:

١- الرضا عن الحالة الاجتماعية ( السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ ) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٤) ونسبة مئوية بلغت (٦٤,٧٠%).

٢- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٩) ونسبة مئوية بلغت (٦٣,٧٦%).

٣- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٤) ونسبة مئوية بلغت (٦٠,٧١%).

٤- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٩,٨٥%).

٥- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٧) ونسبة مئوية بلغت (٥٩,٤٠%).

٦- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٤) ونسبة مئوية بلغت (٥٨,٨٢%).

٧- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٢٠%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل ( ساعات العمل، المرونة ... إلخ ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٥,٨٥%).

من النتائج أعلاه يتبين أن عينة أطباء المستشفى الأهلي سجلوا درجات رضا متوسطة عن الأبعاد (الحالة الاجتماعية) و (أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي) و (النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل)، بينما سجلوا درجة رضا منخفضة عن بقية الأبعاد.

وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي العام لأطباء وطبيبات المستشفى الأهلي فقد بلغ المتوسط الحسابي له (٣,١) وبلغت نسبته المئوية (٦٠,٢٠%)، مما يعني أن درجة الرضا الوظيفي العام لهذه العينة تبدو متوسطة.

د- مقارنة رضا الأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

بمقارنة رضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي برضا الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الثمانية حسب تسلسلها في الجدول السابق يتبين ما يلي:

١- بينما يأتي الرضا عن الراتب والضمانات في المرتبة الأولى بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة السابعة بالنسبة للأطباء

العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الحكومي في رضاهم عن الراتب والضمانات

(م.ح=٢,٩٣) على نظرائهم العاملين في المستشفى الأهلي (م.ح=٢,٨٦). وهذا هو البعد الوحيد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الذي يتفوق فيه الأطباء العاملون في المستشفى الحكومي على نظرائهم الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي.

وإذا أدركنا أن القطاع الحكومي عادة ما يوفر ضمانات أكبر للعاملين فيه من القطاع الخاص أمكننا تفسير هذه النتيجة التي أتت لصالح الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي. كذلك تجدر الإشارة إلى أنه نظرا لكون غالبية الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي هم من السعوديين الذين يحصلون على رواتب مجزية مقارنة بالأطباء غير السعوديين الذين يكثرون في المستشفى الأهلي ويحصلون على رواتب أقل من نظرائهم في المستشفى الحكومي، نجد أن هذه النتيجة منطقية إلى حد كبير. إذ يمثل الأطباء في المستشفى الحكومي وما يحصلون عليه من امتيازات جماعة مرجعية لأطباء المستشفى الأهلي يقارنون أوضاعهم بأوضاعها فيشعرون بتفوق زملائهم العاملين في المستشفى الحكومي عليهم من ناحيتي الضمان الوظيفي وحجم الراتب.

٢- بينما يأتي الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) في المرتبة الثانية بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق أطباء المستشفى الأهلي في رضاهم عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) (م.ح=٣,٢٤) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٨٦).

٣- بينما يأتي الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ومع ذلك يتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٢,٩٩) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا



الوظيفي (م.ح=٢,٧٩).

٤- بينما يأتي الرضا عن النمو النفسي والفرصة المتاحة لاتخاذ قرارات خاصة في مجال العمل في المرتبة الرابعة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتبين من النتائج في الجدول أعلاه أن الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي يبدون أكثر رضا عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٣,٠٤) من الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٧١).

٥- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة الخامسة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٢,٩٤) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم (م.ح=٢,٥٩).

٦- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة السادسة بالنسبة لأطباء المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لأطباء المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٣,١٩) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,٥٦).

٧- بينما يأتي الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي في المرتبة السابعة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٢,٩٧) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,٤٣).

٨- على الرغم من أن الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ)

يأتي في المرتبة الثامنة والأخيرة لكلا المجموعتين من الأطباء، إلا أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٧٩) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,٢٠).

٩- بمقارنة المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام لكلا المجموعتين من الأطباء نجد أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم الوظيفي العام (م.ح=٣,٠١، ونسبة مئوية=٦٠,٢٠%) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية لرضاهم الوظيفي العام (م.ح=٢,٦٨، ونسبة مئوية=٥٣,٦٨%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من أن العاملين في القطاع الخاص أكثر رضا وظيفيا من نظرائهم العاملين في القطاع الحكومي (النمر، ١٩٩٣م؛ العتيبي، ١٩٩٢م).  
ثانيا: النتائج الخاصة بأثر جنس الطبيب على الرضا الوظيفي للأطباء:

نظرا لأهمية جنس الطبيب إلى جانب نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى في تحديد مستوى الرضا الوظيفي للأطباء رأى الباحث أنه من الأهمية تتبع العلاقة بين جنس الطبيب والرضا الوظيفي للأطباء في الجزء الثاني من نتائج هذا البحث.

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للرضا الوظيفي حسب جنس الطبيب

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي لرضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	النسبة المئوية لرضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي لرضا الطبيبات عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	النسبة المئوية لرضا الطبيبات عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي
١- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل	٢,٨٦ (٤)	٥٧,٢٨%	٢,٨٥ (٤)	٦٨,٥%
٢- الراتب والضمانات	٢,٩٠ (٢)	٥٨,٠٧%	٢,٨٧ (٢)	٥٧,٥٠%
٣- المسؤولية، الاعتراف، التقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤسين	٢,٨٩ (٤)	٥٧,٧٧%	٢,٨٦ (٢)	٥٧,٢٨%
٤- الطرق المتبعة في الإشراف	٢,٨٧ (٥)	٥٧,٤٦%	٢,٤٧ (٦)	٤٩,٤٦%
٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي	٢,٧٩ (٧)	٥٥,٧٥%	٢,٤١ (٧)	٤٨,٢٠%
٦- متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة)	٢,٥٦ (٨)	٥١,١٥%	٢,٢٧ (٨)	٤٥,٤٥%
٧- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية)	٣,٠٩ (١)	٦١,٧٢%	٢,٨٩ (١)	٥٧,٩٥%
٨- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي	٢,٩٠ (٣)	٥٨%	٢,٧٣ (٥)	٤٤,٥٦%
٩- الرضا الوظيفي العام	٢,٨٨	٥٧,٦١%	٢,٧٢	٤٤,٤٦%

\* الأرقام بين الأقواس تشير إلى ترتيب أهمية أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب قيمة المتوسط الحسابي.

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (٢) أثر جنس الطبيب على الرضا الوظيفي للأطباء بغض النظر عن نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى الذي يعمل فيه الأطباء أو تعمل فيه الطبيبات.

ومن أجل تقديم قراءة تفصيلية للجدول أعلاه سوف أعرض، أولاً، أهمية أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للأطباء، وثانياً أهمية تلك الأبعاد للطبيبات، وأخيراً مقارنة رضا الأطباء عن تلك الأبعاد برضا الطبيبات.

أ- أهمية أبعاد الرضا الوظيفي للأطباء الذكور في القطاعين الحكومي والأهلي:

من واقع البيانات الواردة في الجدول رقم (٢) يتبين أن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تتدرج على النحو

التالي:

١- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٩) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٧٣%).

٢- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٠) ونسبة مئوية بلغت (٥٨,٠٧%).

٣- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٠) ونسبة مئوية بلغت (٥٨%).

٤- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٧٧%).

٥- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٧) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٤٦%).

٦- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٢٨%).

٧- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٥,٧٥%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٦) ونسبة مئوية بلغت (٥١,١٥%).

يتبين من النتائج أعلاه أن رضا الأطباء عن كافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي يبدو منخفضاً، عدا رضاهم عن الحالة الاجتماعية، حيث سجلوا متوسط درجة رضا قياسية متوسطة بلغت (٣,٠٩).

وبالنسبة للرضا الوظيفي العام للأطباء (الذكور) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (٢,٨٨) وبلغت نسبته المئوية (٥٧,٦١%). مما يعني أنهم سجلوا متوسط درجة رضا قياسية منخفضة.

ب- أهمية أبعاد الرضا الوظيفي للطبيبات في القطاعين الحكومي والأهلي:

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الطبيبات عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي نجد أنه يتدرج على النحو التالي:

١- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ)

- بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٩٥%).
- ٢- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٧) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٥٠%).
- ٣- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٢٨%).
- ٤- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٤) ونسبة مئوية بلغت (٥٦,٨٥%).
- ٥- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٣) ونسبة مئوية بلغت (٥٤,٥٦%).
- ٦- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٧) ونسبة مئوية بلغت (٤٩,٤٦%).
- ٧- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤١) ونسبة مئوية بلغت (٤٨,٢٠%).
- ٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٧) ونسبة مئوية بلغت (٤٥,٤٥%).
- يتبين من النتائج أعلاه أن رضا الطبيبات عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبدو منخفضة (أي أن قيمة المتوسطات الحسابية لكافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تقل عن ٣).
- وبخصوص الرضا الوظيفي العام للطبيبات فقد بلغ المتوسط الحسابي له (٢,٧٢) وبلغت نسبته المئوية (٥٤,٤٦%). مما يعني أن درجة الرضا الوظيفية الكلية للطبيبات تبدو منخفضة جدا.

ج- مقارنة رضا الأطباء برضا الطبيبات عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي:  
بمقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بالمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الطبيبات عن تلك الأبعاد نجد أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي على رضا الطبيبات عن تلك الأبعاد. ومع ذلك تتفاوت أهمية أبعاد مقياس الرضا

الوظيفي لدى الأطباء عنها لدى الطبييات على النحو التالي:

- ١- على الرغم من أن الرضا عن الحالة الاجتماعية ( السمعة، المكانة الاجتماعية ) يأتي في المرتبة الأولى لعينة الأطباء ولعينة الطبييات، إلا أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن الحالة الاجتماعية (م.ح=٣,٠٩) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٨٩).
- ٢- على الرغم من أن الرضا عن الراتب والضمانات يأتي في المرتبة الثانية لعينة الأطباء ولعينة الطبييات، إلا أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن الراتب والضمانات (م.ح=٢,٩٠) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٨٧).
- ٣- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة الثالثة بالنسبة لعينة الأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة لعينة الطبييات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٢,٩٠) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٧٣).
- ٤- بينما يأتي الرضا عن المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين في المرتبة الرابعة بالنسبة لعينة الأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة لعينة الطبييات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٢,٨٩) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٨٦).
- ٥- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة الخامسة بالنسبة لعينة الأطباء، فإنه يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة لعينة الطبييات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن الطرق المتبعة في الإشراف (م.ح=٢,٨٧) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٤٧).
- ٦- بينما يأتي الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل في المرتبة السادسة بالنسبة لعينة الأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة لعينة الطبييات. ومع ذلك يتفوق الأطباء في رضاهم عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل (م.ح=٢,٨٦) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٨٤).
- ٧- على الرغم من أن الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي يأتي في المرتبة السابعة لعينة الأطباء ولعينة الطبييات، إلا أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن

فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٢,٧٩) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٤١).  
٨- على الرغم من أن الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة) يأتي في المرتبة الثامنة لعينة الأطباء ولعينة الطبييات، إلا أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٥٦) على رضا الطبييات (م.ح=٢,٢٧).  
٩- بمقارنة قيمة المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للأطباء (م.ح=٢,٨٨، ونسبة مئوية=٥٧,٦١) بقيمة المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للطبييات (م.ح=٢,٧٢، ونسبة مئوية=٥٤,٤٦%) نجد أن الأطباء يتفوقون في رضاهم الوظيفي العام على الرضا الوظيفي العام للطبييات.

واستنادا على المعطيات السابقة يمكن القول بأن الأطباء بصفة عامة أكثر رضا وظيفيا من الطبييات. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة (Hoppck, 1935; Hulin & Smith, 1964; Landy, 1980).

ورغم هذه النتيجة المبدئية العامة التي ترى بأن الأطباء أكثر رضا وظيفيا من الطبييات إلا أن هناك سؤالاً مهماً يطرح نفسه قبل تعميم مثل هذه النتيجة وهو: هل تنطبق هذه النتيجة على الأطباء والطبييات في كلا القطاعين؟ أم أن نوع القطاع يمكن أن ينفذ مثل هذه النتيجة؟ أي هل الأطباء سواء كانوا يعملون في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص هم دائما أكثر رضا وظيفيا من الطبييات بغض النظر عن نوع القطاع؟

الإجابة عن هذا السؤال هي محور الجدول الثالث في هذا البحث، بالإضافة إلى ما يتضمنه الجدول من مقارنات أخرى ضرورية بين رضا الأطباء ورضا الطبييات في كلا القطاعين الحكومي والأهلي.

ثالثاً: النتائج الخاصة بأثر جنس الطبيب على الرضا الوظيفي حسب نوع المستشفى (حكومي-أهلي):

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للرضا الوظيفي حسب جنس الطبيب ونوع المستشفى

أطباء المستشفى الأهلي				أطباء المستشفى الحكومي				أبعاد مقياس الرضا الوظيفي
إناث		ذكور		إناث		ذكور		
النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	
٤٤,٣٣%	٢,٧٢ (٣)	٦٢,٦٧%	٣,١٣ (٥)	٥٨,٢٨%	٢,٩١ (٣)	٥١,٨٩%	٢,٥٩ (٥)	١- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل
٤١,٢٥%	٢,٠٦ (٨)	٦١,٤٥%	٣,٠٧ (٦)	٦٦,٧٧%	٣,٣٤ (١)	٤٠,٠٣%	٢,٧٠ (٢)	٢- الراتب والضمانات
٥٠%	٢,٥٠ (٥)	٦٢,٨٧%	٣,١٤ (٤)	٦١,٤٣%	٣,٠٧ (٢)	٥٢,٧٠%	٢,٦٤ (٤)	٣- المسؤولية، الاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين
٥١,٥٠%	٢,٥٧ (٤)	٦١,٠٨%	٣,٠٥ (٧)	٤٨,٢٨%	٢,٤١ (٧)	٥٣,٨٤%	٢,٦٩ (٣)	٤- الطرق المتبعة في الإشراف
٤٦,٢٥%	٢,٣١ (٦)	٦٣,٤٥%	٣,١٧ (٣)	٤٩,٣٠%	٢,٤٦ (٦)	٤٨,٠٥%	٢,٤٠ (٧)	٥- فرص التقدم والترقي الوظيفي
٤٦,٢٥%	٢,٣١ (٧)	٥٨,٨٥%	٢,٩٤ (٨)	٤٥%	٢,٢٥ (٨)	٤٣,٤٥%	٢,١٧ (٨)	٦- متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة)
٦٠%	٣ (٢)	٦٦,١٥%	٣,٣١ (١)	٦٧,٧٧%	٢,٨٤ (٤)	٥٧,٣٠%	٢,٨٦ (١)	٧- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية)
٦٢%	٣,١٠ (١)	٦٤,٣٢%	٣,٢٢ (٢)	٥٠,٣٨%	٢,٥١ (٥)	٥١,٦٨%	٢,٥٨ (٦)	٨- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي
٥١,٩٤%	٢,٥٩	٦٢,٦٧%	٣,١٣	٥٥,٨٩%	٢,٧٩	٥٢,٤٧%	٢,٦٢	٩- الرضا الوظيفي العام

\* الأرقام بين الأقواس تشير إلى ترتيب أهمية أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب قيمة المتوسط الحسابي.

إذا كنا قد تبعنا في الجدول رقم (٢) العلاقة بين الرضا الوظيفي وجنس الطبيب وتبين لنا أن الأطباء يتفوقون على الإناث في الرضا الوظيفي، فإننا لا يمكن أن نغفل الدور الذي يمكن أن يلعبه نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى إلى جانب جنس الطبيب في تحديد مستوى وطبيعة الرضا الوظيفي للأطباء. وفي الجدول رقم (٣) سوف نبرز علاقة الرضا الوظيفي بجنس الطبيب مع الأخذ بعين الاعتبار نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى.

يتضمن الجدول رقم (٣) العديد من المقارنات، وسوف نقارن الرضا الوظيفي



للأطباء والطبيبات كما يلي:

- ١- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي.
- ٢- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي.
- ٣- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي.
- ٤- مقارنة الرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي.
- أ- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي.

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي نجد أنها تتدرج على النحو التالي:

- ١- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦) ونسبة مئوية بلغت (٥٧,٣٠%).
- ٢- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٠) ونسبة مئوية بلغت (٥٤,٠٣%).
- ٣- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩) ونسبة مئوية بلغت (٥٣,٨٤%).
- ٤- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٤) ونسبة مئوية بلغت (٥٢,٧٠%).
- ٥- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٩) ونسبة مئوية بلغت (٥١,٨٩%).
- ٦- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٨) ونسبة مئوية بلغت (٥١,٦٨%).

٧- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٠) ونسبة مئوية بلغت (٤٨,٠٥%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٧) ونسبة مئوية بلغت (٤٣,٤٥%).

تبين من النتائج أعلاه والخاصة بالأطباء الذكور العاملين في المستشفى الحكومي أن رضاهم عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبدو منخفضة جدا. كذلك تبين من المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية لرضا الأطباء العام أن رضاهم يبدو منخفضا جدا (م.رح=٢,٦٢، ونسبة مئوية=٥٢,٤٧%).

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي نجد أنها تتدرج على النحو التالي:

١- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٤) ونسبة مئوية بلغت (٦٦,٧٧%).

٢- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٧) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٤٣%).

٣- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩١) ونسبة مئوية بلغت (٥٨,٢٨%).

٤- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٤) ونسبة مئوية بلغت (٥٦,٧٧%).

٥- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥١) ونسبة مئوية بلغت (٥٠,٢٨%).

٦- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٦) ونسبة مئوية بلغت (٤٩,٣٠%).

٧- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤١) ونسبة مئوية بلغت (٤٨,٢٨%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط

حسابي بلغ (٢,٢٥) ونسبة مئوية بلغت (٤٥%).

تبين من النتائج أعلاه أن رضا الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي يتراوح بين العالي والمنخفض. فقد أظهرت الطبيبات رضا عاليا حيال (الراتب والضمانات) و(المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين). أما بالنسبة للأبعاد (النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل) و(الحالة الاجتماعية) و(أنظمة وإجراءات الإدارة) فقد تبين أن رضا الطبيبات نحوها منخفض جدا. كذلك أظهرت الطبيبات رضا منخفضا جدا عن (متطلبات العمل ... ساعات العمل والمرونة) و(الطرق المتبعة في الإشراف) و(فرص التقدم والترقي الوظيفي). وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي يتبين أن رضا الطبيبات الوظيفي العام يبدو منخفضا (م.ح=٢,٧٩، ونسبة مئوية=٥٥,٨٩%).

وبمقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بالمتوسطات الحسابية والنسب المئوية برضا الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي أيضا عن تلك الأبعاد يتبين ما يلي:

- ١- بينما يأتي الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) في المرتبة الأولى بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن الحالة الاجتماعية (م.ح=٢,٨٦) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٨٤).
- ٢- بينما يأتي الرضا عن الراتب والضمانات في المرتبة الثانية بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للطبيبات. وتتفوق الطبيبات في رضاهن عن الراتب والضمانات (م.ح=٣,٣٤) على رضا الأطباء (م.ح=٢,٧٠).
- ٣- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة السابعة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن الطرق المتبعة في الإشراف (م.ح=٢,٦٩) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٤١).

٤- بينما يأتي الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين في المرتبة الرابعة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة للطبيبات. وتتفوق الطبيبات في رضاهن عن المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٣,٠٧) على رضا الأطباء (م.ح=٢,٦٤).

٥- بينما يأتي الرضا عن النمو النفسي والفرصة المتاحة لاتخاذ قرارات خاصة في مجال العمل في المرتبة الخامسة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة للطبيبات. وتتفوق الطبيبات في رضاهن عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل (م.ح=٢,٩١) على رضا الأطباء (م.ح=٢,٥٩).

٦- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة السادسة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٢,٥٨) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٥١).

٧- بينما يأتي الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي في المرتبة السابعة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة للطبيبات. وتتفوق الطبيبات في رضاهن عن فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٢,٤٦) على رضا الأطباء (م.ح=٢,٤٠).

٨- على الرغم من أن الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) يأتي في المرتبة الثامنة للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الحكومي، إلا أن الطبيبات يتفوقن في رضاهن عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٢٥) على رضا الأطباء (م.ح=٢,١٧).

٩- بالنظر إلى المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الحكومي نجد أن الطبيبات يتفوقن في رضاهن الوظيفي العام (م.ح=٢,٧٩، ونسبة مئوية=٥٥,٨٩%) على رضا الأطباء (م.ح=٢,٦٢، ونسبة مئوية=٥٢,٤٧%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من أن الإناث أكثر رضا وظيفيا من الذكور (الزير، ١٩٧٨هـ؛ عسكر، ١٩٨١هـ؛ غالي، ١٩٧٤هـ؛ المنصوري، ١٩٧٠هـ؛ الأنصاري، ١٩٧٨هـ).

(Davis, 1975; Berger & Peggy, 1986).

ب- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي.

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي نجد أنها تتدرج على النحو التالي:

١- الرضا عن الحالة الاجتماعية ( السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ ) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣١) ونسبة مئوية بلغت (٦٦,١٥%).

٢- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٢) ونسبة مئوية بلغت (٦٤,٣٢%).

٣- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٧) ونسبة مئوية بلغت (٦٣,٤٥%).

٤- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٤) ونسبة مئوية بلغت (٦٢,٨٧%).

٥- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٣) ونسبة مئوية بلغت (٦٢,٦٧%).

٦- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٧) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٤٥%).

٧- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٠٨%).

٨- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٤) ونسبة مئوية بلغت (٥٨,٨٥%).

تبين من النتائج أعلاه أن رضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي يبدو عاليا. ويؤكد ذلك قيمة كل من المتوسط الحسابي الكلي (م.ح=٣,١٣) والنسبة المئوية الكلية (٦٢,٦٧%).

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لرضا الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي نجد أنها تتدرج على النحو التالي:

١- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي بمتوسط حسابي

- بلغ (٣,١٠) ونسبة مئوية بلغت (٦٢%).
- ٢- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٣) ونسبة مئوية بلغت (٦٠%).
- ٢- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٢) ونسبة مئوية بلغت (٥٤,٣٣%).
- ٤- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٧) ونسبة مئوية بلغت (٥١,٥٠%).
- ٥- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٠) ونسبة مئوية بلغت (٥٠%).
- ٦- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) ونسبة مئوية بلغت (٤٦,٢٥%).
- ٧- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) ونسبة مئوية بلغت (٤٦,٢٥%).
- ٨- الرضا عن الراتب والضمانات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٦) ونسبة مئوية بلغت (٤١,٢٥%).

تبين من النتائج أعلاه أن رضا الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي يبدو عالياً حيال (أنظمة وإجراءات الإدارة) وبتوسطاً حيال (الحالة الاجتماعية). لكن هذا الرضا يبدو منخفضاً حيال الأبعاد (النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل)، (الطرق المتبعة في الإشراف) و(المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) و(الراتب والضمانات) و(فرص التقدم والترقي الوظيفي) و(متطلبات العمل).

وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي يتبين أن رضاهن الوظيفي العام منخفض جداً (م.ح=٢,٥٩، ونسبة مئوية=٥١,٩٤%).

وبمقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بالمتوسطات الحسابية والنسب

- المثوية لرضا الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي أيضا يتبين ما يلي:
- ١- بينما يأتي الرضا عن الحالة الاجتماعية ( السمعة، المكانة الاجتماعية ) في المرتبة الأولى بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة للطبيبات . ويتفوق الأطباء في رضاهم عن الحالة الاجتماعية (م.ح=٣,٣١) على رضا الطبيبات (م.ح=٣).
  - ٢- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة الثانية بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٣,٢٢) على رضا الطبيبات (م.ح=٣,١٠).
  - ٣- بينما يأتي الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٣,١٧) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٣١).
  - ٤- بينما يأتي الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين في المرتبة الرابعة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٣,١٤) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٥٠).
  - ٥- بينما يأتي الرضا عن النمو النفسي والفرصة المتاحة لاتخاذ قرارات خاصة في مجال العمل يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة للطبيبات. ويتفوق الأطباء في رضاهم عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل (م.ح=٣,١٣) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٧٢).
  - ٦- بينما يأتي الرضا عن الراتب والضمانات في المرتبة السادسة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الثامنة بالنسبة للطبيبات . ويتفوق الأطباء في رضاهم عن الراتب والضمانات (م.ح=٣,٠٧) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٠٦).
  - ٧- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة السابعة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة للطبيبات. ومع ذلك

يتفوق الأطباء في رضاهم عن الطرق المتبعة في الإشراف (م.ح=٣,٠٥) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٥٧).

٨- بينما يأتي الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... الخ) في المرتبة الثامنة بالنسبة للأطباء، فإنه يأتي في المرتبة السابعة بالنسبة للطبيبات. ومع ذلك يتفوق الأطباء في رضاهم عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٩٤) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٣١).

٩- بالنظر إلى المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام للأطباء والطبيبات العاملين في المستشفى الأهلي نجد أن الأطباء يتفوقون في رضاهم الوظيفي العام (م.ح=٣,١٣، ونسبة مئوية=٦٢,٦٧%) على رضا الطبيبات (م.ح=٢,٥٩، ونسبة مئوية=٥١,٩٤%). وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من أن الذكور أكثر رضا وظيفيا من الإناث (Landy, 1980, Hulin & Smith, 1964, Hoppck, 1935).

ج- مقارنة الرضا الوظيفي للأطباء (الذكور) العاملين في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للأطباء (الذكور) العاملين في المستشفى الأهلي.

عند مقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بالمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي عن تلك الأبعاد يتبين ما يلي:

١- على الرغم من أن الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي وفي المستشفى الأهلي، إلا أن أطباء المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) (م.ح=٣,٣١) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٨٦).

٢- بينما يأتي الرضا عن الراتب والضمانات في المرتبة الثانية بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في



المستشفى الأهلي في رضاهم عن الراتب والضمانات (م.ح=٣,٠٧) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٧٠).

٣- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة السابعة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ومع ذلك يتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٣,٠٥) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٦٩).

٤- على الرغم من أن الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين في المرتبة الرابعة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي وفي المستشفى الأهلي، إلا أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٣,١٤) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٦٤).

٥- على الرغم من أن الرضا عن النمو النفسي والفرصة المتاحة لاتخاذ قرارات خاصة في مجال العمل يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي وفي المستشفى الأهلي، إلا أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يبدون أكثر رضا عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٣,١٣) من الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٥٩).

٦- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة السادسة بالنسبة لأطباء المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لأطباء المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٣,٢٢) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,٥٨).

٧- بينما يأتي الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي في المرتبة السابعة

بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي. ويتفوق الأطباء العاملون في المستشفى الأهلي في رضاهم عن فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٣,١٧) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,٤٠).

٨- على الرغم من أن الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... إلخ) يأتي في المرتبة الثامنة والأخيرة لكلا المجموعتين من الأطباء، إلا أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٩٤) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي لرضاهم عن هذا البعد (م.ح=٢,١٧).

٩- بمقارنة المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام لكلا المجموعتين من الأطباء نجد أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم الوظيفي العام (م.ح=٣,١٣، ونسبة مئوية=١٢,٦٧%) على نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي الذين بلغ المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية لرضاهم الوظيفي العام (م.ح=٢,٦٢، ونسبة مئوية=٢٠,٤٧%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من أن العاملين في القطاع الخاص أكثر رضا وظيفيا من نظرائهم العاملين في القطاع الحكومي (النمر، ١٩٩٣م؛ العتيبي، ١٩٩٢م).

عموما لقد تبين أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي على رضا الأطباء العاملين في المستشفى الحكومي عن تلك الأبعاد.

د- مقارنة الرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي بالرضا الوظيفي للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي.

عند مقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بالمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لرضا الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي عن تلك الأبعاد يتبين

ما يلي:

١- بينما يأتي الرضا عن الراتب والضمانات في المرتبة الأولى بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثامنة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي في رضاهن عن الراتب والضمانات (م.ح=٣,٢٤) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي (م.ح=٢,٠٦).

٢- بينما يأتي الرضا عن المسؤولية، والاعتراف والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين في المرتبة الثانية بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الخامسة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي في رضاهن عن المسؤولية والاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين (م.ح=٣,٠٧) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي (م.ح=٢,٥٠).

٣- على الرغم من أن الرضا عن النمو النفسي والفرصة المتاحة لاتخاذ قرارات خاصة في مجال العمل يأتي في المرتبة الثالثة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي وفي المستشفى الأهلي، إلا أن الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي أكثر رضا عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٢,٩١) من الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي (م.ح=٢,٧٢).

٤- بينما يأتي الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي في رضاهن عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية) (م.ح=٣) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٨٤).

٥- بينما يأتي الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي في المرتبة الخامسة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق

الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي في رضاهن عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي (م.ح=٣,١٠) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٥١).

٦- على الرغم من أن الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي يأتي في المرتبة السادسة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي وفي المستشفى الأهلي، إلا أن الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي يتفوقن في رضاهن عن فرص التقدم والترقي الوظيفي (م.ح=٢,٤٦) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي (م.ح=٢,٣١).

٧- بينما يأتي الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف في المرتبة السابعة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة الرابعة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي في رضاهن عن هذا البعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (م.ح=٢,٥٧) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٤١).

٨- بينما يأتي الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة... الخ) يأتي في المرتبة الثامنة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي، فإنه يأتي في المرتبة السابعة بالنسبة للطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. وتتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي في رضاهن عن متطلبات العمل (م.ح=٢,٣١) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الحكومي (م.ح=٢,٢٥).

٩- بمقارنة المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية للرضا الوظيفي العام لكلا المجموعتين من الطبيبات نجد أن الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي يتفوقن في رضاهن الوظيفي العام (م.ح=٢,٧٩، ونسبة مئوية=٥٥,٨٩%) على نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي اللاتي بلغ المتوسط الحسابي الكلي والنسبة المئوية الكلية لرضاهن الوظيفي العام (م.ح=٢,٥٩، ونسبة مئوية=٥١,٩٤%).

- عموما لقد تبين من النتائج أعلاه أن الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي يتفوقن على الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي في رضاهن عن الأبعاد التالية:
- ١- الرضا عن النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.
  - ٢- الرضا عن الراتب والضمانات.
  - ٣- الرضا عن المسؤولية، الاعتراف والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
  - ٤- الرضا عن فرص التقدم والترقي الوظيفي.
- وتفوق الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي على الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي في رضاهن عن الأبعاد التالية:
- ١- الرضا عن الطرق المتبعة في الإشراف.
  - ٢- الرضا عن الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية.. إلخ).
  - ٣- الرضا عن متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة.. إلخ).
  - ٤- الرضا عن أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي.

\* \* \*

## الخلاصة:

ذكرنا أن هذه الدراسة قامت أساساً لمعرفة أثر نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى (حكومي - أهلي) وجنس الطبيب على الرضا الوظيفي للأطباء. ومن أجل إتمام هذه الدراسة، تم اختيار مستشفيات من مستشفيات مدينة الرياض بطريقة عشوائية، أحدهما يمثل المستشفيات الأهلية (مستشفى الحمادي)، والآخر يمثل المستشفيات الحكومية (مستشفى قوى الأمن الداخلي). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

أولاً: النتائج الخاصة برضا الأطباء بشكل عام عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (١) ما يلي:

١- يرتفع رضا الأطباء بشكل أكبر عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية:

- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية).

- الراتب والضمانات.

- المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.

٢- يأتي رضا الأطباء بدرجة متوسطة عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية:

- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.

- أنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي.

- الطرق المتبعة في الإشراف.

٣- يقل رضا الأطباء عن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية:

- فرص التقدم والترقي الوظيفي.

- متطلبات العمل (ساعات العمل، المرونة).

ثانياً: النتائج الخاصة بأثر نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى على الرضا الوظيفي للأطباء:

تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (١) أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي على رضا نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي ما عدا الرضا عن الراتب والضمانات والذي تفوق فيه أطباء المستشفى الحكومي على نظرائهم أطباء المستشفى

الأهلي. وبمقارنة الرضا الوظيفي العام لأطباء المستشفى الأهلي بالرضا الوظيفي العام لأطباء المستشفى الحكومي تبين أن المجموعة الأولى تتفوق في رضاها على رضا المجموعة الأخيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النمر (١٩٩٣م) والتي توصلت إلى أن الموظفين العاملين في القطاع الخاص أكثر رضا وظيفيا من الموظفين العاملين في القطاع الحكومي.

ثالثاً: النتائج الخاصة بأثر جنس الطبيب على الرضا الوظيفي للأطباء: تبين من نتائج الدراسة أن الأطباء يتفوقون في رضاهم عن جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي على رضا الطبيبات عن تلك الأبعاد. وبمقارنة الرضا الوظيفي العام للأطباء بالرضا الوظيفي العام للطبيبات تبين أن الأطباء أكثر رضا وظيفيا من الطبيبات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت على أن الذكور أكثر رضا وظيفيا من الإناث (Hoppeck, 1935) ، (Hulin & Smith, 1964) ، (Landy, 1980).

رابعاً: النتائج الخاصة بأثر جنس الطبيب على الرضا الوظيفي للأطباء حسب نوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى:  
أ- في المستشفى الحكومي:

تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (٣) أن الطبيبات يتفوقن في رضاهن الوظيفي العام على الأطباء. وهذا يعود بطبيعة الحال إلى كون غالبية الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي من السعوديات. والطبيبات السعوديات أكثر حصولاً على الإجازات وتنظيم أوقات العمل بما يتوافق مع ظروفهن الأسرية من الأطباء الذين لا يتمتعون بنفس المزايا التي تتمتع بها الطبيبات.

ب- في المستشفى الأهلي:  
تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (٣) أن الأطباء يتفوقون في رضاهم الوظيفي العام على الطبيبات. وقد يعود تفوق الأطباء على الطبيبات في الرضا الوظيفي إلى مقارنة الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي ظروفهن العملية بظروف الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي اللاتي يتمتعن بمزايا من حيث الراتب والإجازات لا تتمتع بها الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي (الجماعة المرجعية عند

روبرت ميرتون).

ج- مقارنة رضا أطباء المستشفى الحكومي برضا أطباء المستشفى الأهلي:  
تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (٣) أن الأطباء العاملين في المستشفى الأهلي يتفوقون في رضاهم عن جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي على رضا نظرائهم العاملين في المستشفى الحكومي. وبمقارنة الرضا الوظيفي العام للأطباء العاملين في المستشفى الأهلي بالرضا الوظيفي العام للأطباء العاملين في المستشفى الحكومي يتبين أن المجموعة الأولى تتفوق في رضاها على المجموعة الثانية .

د- مقارنة رضا طبيبات المستشفى الحكومي برضا طبيبات المستشفى الأهلي:  
تبين من نتائج الدراسة في الجدول رقم (٣) أن الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي يتفوقن في رضاهن الوظيفي العام على نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي. وهذا كما أشرنا سابقا قد يعود إلى ما تتميز به طبيبات المستشفى الحكومي من مزايا لا تتمتع بها طبيبات القطاع الخاص. فالتطبيقات في المستشفى الحكومي تتمتعن بأجازات أطول أثناء الحمل والولادة من أجازات الطبيبات العاملات في المستشفى الأهلي. كما أن كون غالبية الطبيبات العاملات في المستشفى الحكومي من العناصر الوطنية يجعلهن يتميزن برواتب مجزية أكثر من نظيراتهن العاملات في المستشفى الأهلي واللاتي غالبا ما يكن من العناصر غير الوطنية، ويحصلن في الغالب على رواتب تقل كثيرا عن رواتب طبيبات المستشفى الحكومي.

التوصيات:

انطلاقا من نتائج الدراسة فإننا يمكن أن نطرح التوصيات التالية:

أولا: توصيات فيما يتعلق بالعينة الاجمالية للأطباء والطبيبات:

١- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاعين الحكومي والخاص الاهتمام بالرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للأطباء والطبيبات عن كافة أبعاد مقياس الرضا الوظيفي منخفضة بشكل عام.

٢- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاعين الحكومي والخاص مراجعة



ظروف عمل الأطباء من حيث ساعات العمل والمرونة في العمل وتوفير فرص التقدم والترقي الوظيفي وطرق الإشراف المتبعة، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للأطباء عن هذه الأبعاد منخفض جدا مقارنة ببقية الأبعاد.

ثانيا: توصيات فيما يتعلق بالأطباء والطبيبات في القطاع الحكومي:

٢- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاع الحكومي مراجعة ظروف عمل الأطباء من حيث ساعات العمل والمرونة في العمل وأنظمة وإجراءات الإدارة والاعتراف الشخصي، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للأطباء عن هذه الأبعاد منخفض جدا مقارنة ببقية الأبعاد.

ثالثا: توصيات فيما يتعلق بالأطباء والطبيبات في القطاع الأهلي:

٤- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاع الأهلي مراجعة ظروف عمل الأطباء من حيث ساعات العمل والمرونة في العمل والراتب والضمانات والطرق المتبعة في الإشراف، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للأطباء عن هذه الأبعاد منخفض جدا مقارنة ببقية الأبعاد.

رابعا: توصيات فيما يتعلق بعينة الأطباء الذكور في القطاعين الحكومي والأهلي:

٥- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاعين الحكومي والخاص مراجعة ظروف عمل الأطباء الذكور من حيث ساعات العمل والمرونة في العمل وتوفير فرص التقدم والترقي الوظيفي وتوفير فرص النمو النفسي واتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للأطباء عن هذه الأبعاد منخفض جدا مقارنة ببقية الأبعاد.

خامسا: توصيات فيما يتعلق بعينة الطبيبات في القطاعين الحكومي والأهلي:

٦- على الأجهزة المعنية بالصحة في القطاعين الحكومي والخاص مراجعة ظروف عمل الطبيبات من حيث ساعات العمل والمرونة في العمل وتوفير فرص التقدم والترقي الوظيفي وطرق الإشراف المتبعة، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للطبيبات عن هذه الأبعاد منخفض جدا مقارنة ببقية الأبعاد.

\* \* \*

## المراجع :

### أولاً: المراجع العربية:

- الأنصاري، سامية (١٩٧٨). الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالمرحلة الإعدادية، مجلة صحيفة التربية، العدد الثاني، مدارس القاهرة.
- بدر، حامد (١٩٨٢). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث.
- الحرفه، حامد (١٩٨٠). موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز، المجلد الأول، ط.١ بيروت، الدار العربية للموسوعات.
- الزير، وفاء (١٩٧٨). الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التربية.
- الصياد، عبد المعطي، أحلام رجب (١٩٨٧). دراسة أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم في علاقتها بأنماط القيادة التربوية بالمدرسة وبعض التغيرات الأخرى باستخدام أسلوب التدوير المتعدد، المؤتمر الرابع للجمعية المصرية للدراسات النفسية المنعقد بكلية الآداب، جامعة عين شمس في الفترة من ٢٥-٢٧ يناير ١٩٨٨م.
- عبد الخالق، ناصف (١٩٨٢). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، العدد الثالث، السنة العاشرة.
- العتيبي، آدم (١٩٩٢). الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (٩٦): ٣١-٥٢.
- العديلي، ناصر (١٩٨١). الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة.
- عسكر، علي (١٩٨١). الدافعية في مجال العمل، ذات السلاسل، الكويت.
- عوض، عباس محمود (١٩٧٣). دراسة مقارنة في التوافق المهني بين العاملين والعاملات في مصنع النسيج، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإسكندرية، كلية الآداب.

- غالي، محمد أحمد (١٩٧٤). دراسة مقارنة لبعض أبعاد الشخصية باستخدام مقياس إيزنك. وزارة التربية، الكويت.
- فارس، سعود (١٩٨٧). الرضا الوظيفي في قوة الشرطة بالكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- المشعان، عويد (١٩٩٣). الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، دار القلم، الكويت.
- المنصوري، محسن مجيد (١٩٧٠). الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في العراق، رسالة ماجستير منشورة، مطبعة النعمان، النجف الأشرف، العراق.
- النمر، سعود (١٩٩٣). الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، ٦٣-١٠٦.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- **Berger, Peggy, S. 1986.** Differences in Importance of and satisfaction from Job Characteristics by Sex and Occupational type among Mexican American Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 28, PP 203-213.
- **Cunningham, M. C. 1978.** National Study of Perception of Male and Female Education Student Personnel Administrators' Job Satisfaction, Job Involvement, Job Related Tension, and Self-Esteem. *Diss. Abs. Vol. 39. No 8. P. 4618.*
- **Davies, D. R. and V. J. Shackleton. 1975.** *Psychology and Work*, Richard Glay, Press Ltd Bungay, Suffolk. PP. 22-24.
- **Herzberg, F. Mausner, B., Snyderman, B. 1959.** *The Motivation to Work* (2nd Ed.) New York: John Wiley & Sons.
- **Hoppock, R. 1935.** *Job Satisfaction*. New York: Harer & Row.
- **Hulin, C. L. & Smith, Patricia, C. 1964.** Sex Differences in Job Satisfaction, 48, PP. 88-92.
- **Landy, F. & Trumbo D. 1980.** *Psychology of Work Behavior*. Homewood. 111. The Dorsey Press, PP. 387- 422.
- **Maslow, A. H. 1943.** A Theory of Human Motivation. *Psychology Review*, 50, 370-396.
- **Vroom, V. H. 1964.** *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

\* \* \*