



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة

إعداد

د / محمد بن مبارك مشيط الشهراني

أستاذ التربية الخاصة المساعد بقسم التربية الخاصة

جامعة جدة-المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام : ٣ ديسمبر ٢٠٢٠م - تاريخ القبول : ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة. تكونت عينة الدراسة من (٥٩) اختصاصي. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة مكونة من (٣٥) فقرة موزعة على أربعة أبعاد. توصلت نتائج الدراسة إلى أن مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة كان يتراوح بين المرتفع والمنخفض على أبعاد الأداة، لصالح اختصاصيي النطق تعود لذوي الدخل الشهري المتوسط والمرتفع. بينت النتائج وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعود إلى عدد سنوات الخبرة الأكثر، للرواتب، ثم الامتيازات. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح اختصاصيي النطق تعود إلى عدد ساعات العمل الأسبوعية من (٣١-٤٠) ساعة، ومستوى رضا أعلى على بعد ظروف وطبيعة العمل مقابل الفئات الأخرى. أظهرت النتائج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مكان العمل لصالح الاختصاصيين العاملين في المستشفيات على الدرجة الكلية، ويُعدي طبيعة العمل والإدارة والإشراف مقابل العاملين في مراكز الرعاية النهارية ومراكز النطق. أظهرت النتائج أيضاً فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعود إلى نوع العمل، حيث أظهر أن العاملين في القطاع الحكومي لديهم مستوى رضا وظيفي أعلى على بُعدي الراتب والامتيازات والإدارة والإشراف مقابل الاختصاصيين في القطاع الأهلي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - اختصاصيو النطق واللغة

Level of job satisfaction among speech and language specialists in the Makkah Province**Dr. Mohammad Mobark Mushait Alshahrani**

SEN Department, University of Jeddah professor of Assistant

Abstract

The present study aimed to identify the extent of job satisfaction among speech and language specialists in the Makkah region. The study sample consisted of (59) specialists. To achieve the objectives of the study, the researcher developed a tool consisting of (35) items distributed in four dimensions. The results of the study showed that there are statistically significant differences in favor of speech therapists due to the number of weekly working hours from (31-40) to the level of job satisfaction due to more years of experience, salaries, and benefits. The results also showed that there are statistically significant differences due to the place of work in favor of specialists working in hospitals on the total degree, and the dimensions of the nature of work, management and supervision versus workers in day care centers and speech centers. The results also showed statistically significant differences in the level of job satisfaction related to the type of work, as it showed that workers in the government sector have a higher level of job satisfaction on the dimensions of salary, benefits and management and supervision in exchange for specialists in the private sector.

Keywords: job on, speech and language specialistssatisfacti

المقدمة:

يقدم اختصاصيو النطق واللغة العديد من الخدمات في مجالي التشخيص والتدخل للأفراد من ذوي اضطرابات التواصل من جهة، ولأفراد من ذوي الإعاقة ممن يحتاجون هذه الخدمات من جهة أخرى. حيث يتخرج من الجامعات السعودية العديد من خريجي أقسام التربية الخاصة بمسار اضطرابات النطق والكلام، وكذلك العديد ممن يتخرج من بكالوريوس التربية ويحصلون على دبلوم عالي في اضطرابات النطق والكلام ومن ثم يبدؤون الالتحاق أما في القطاع العام بوزارة التعليم وفي إدارات التعليم الثلاثة عشر المنتشرة في جميع أنحاء المملكة، أو في القطاع الخاص في مراكز الرعاية النهارية المجانية المعتمدة من الوزارة، أو مراكز خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة الأهلية المدفوعة. ومع ذلك، فإنه لا يزال هناك نقص في الكوادر البشرية المتخصصة والمؤهلة وذات الخبرة في هذا المجال. وعلى صعيد آخر، فهناك اختلافات وتفاوت كبير في اضطرابات النطق واللغة سواءً في النوع، الأسباب، النتائج، المظاهر العامة، أو الدرجة؛ والتي تحتاج إلى متابعة منزلية ومتخصصة ومعالجة من قبل الإخصائيين (الظاهر، والموسوي، ١٩٩٥)، وبخاصة اضطرابات النطق والتي تعتبر الأوسع انتشاراً بين طلاب المدارس (صبي، 1998). لذلك يصبح الاهتمام بتحقيق مستوى مناسب من الرضا الوظيفي لهم على درجة عالية من الأهمية، وذلك بغية الإبقاء عليهم للحيلولة دون احتراقهم الذاتي، تسربهم، أو تركهم للعمل بالكلية، حيث تسهم العديد من العوامل في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإخصائيين ومن هذه العوامل على سبيل المثال لا الحصر: بيئة العمل الإيجابية، الراتب الشهري الجيد، التأمين الصحي المناسب، شعور الموظف بالأمن الوظيفي، الحصول على الترقية الوظيفية.

والعكس صحيح حيث يؤدي عدم توفر مثل هذه العوامل إلى زيادة مستوى الإجهاد وضغط العمل لدى الموظفين وشعورهم بعدم الرضا الوظيفي والذي ينعكس بدوره سلباً على مستوى الأداء والإنتاجية. وبناءً على ما تقدم تحاول الدراسة الحالية الكشف عن العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة من جهة، وتلك العوامل التي تسهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وبالإضافة إلى ذلك، ومن خلال عمل الباحث في وزارة التعليم كمعلم، ومن ثم مشرف مقيم، ثم محاضر فعضو هيئة تدريس، لوحظ أن أعداداً كبيرة ممن يعانون من اضطرابات في النطق ينتشرون في مختلف المدارس، وذلك

لأن اضطرابات النطق واللغة هي صفة مشتركة بين العديد من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي ربما أنها إذا لم تعالج بالتعرف (الخطيب، والحديدي، ٢٠٠٧)، والتدخل المبكر (Weiss, ٢٠٠٢)، فإنها قد تؤثر على تحصيلهم الدراسي، مما دفع الباحث للتفكير بشكل علمي وجاد لإجراء هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في هذا الجانب الخاص من هذه الفئة الهامة في التربية الخاصة ومخطوة قد تفيد صناع القرار في إزالة العقبات عن طريق العاملين في هذا المجال، لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مما قد ينعكس على طلابهم، حيث لا يوجد - على حسب حد علم الباحث - دراسة تغطي نفس هذه المشكلة على هذه المتغيرات في منطقة مكة المكرمة.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة العاملين في منطقة مكة المكرمة. سعت الدراسة تحديداً للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة؟
٢. هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة باختلاف (الدخل الشهري، عدد سنوات الخبرة، عدد ساعات العمل الأسبوعية، مكان العمل، ونوع العمل)؟

أهداف الدراسة:

١. تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة.
٢. دراسة أثر مجموعة من المتغيرات (الدخل الشهري، عدد سنوات الخبرة، عدد ساعات العمل الأسبوعية، مكان العمل، ونوع العمل) في مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين، أولهما نظرية والأخرى تطبيقية. فالأهمية النظرية تكمن في أنها تسعى لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة العاملين في منطقة مكة المكرمة وما هي المتغيرات التي تؤثر فيها صعوداً وهبوطاً، وهي بذلك تعتبر في -حدود علم الباحث- الدراسة الأولى في المملكة لهذا الموضوع. كما تتأتى أهمية الدراسة الحالية في كونها تسعى إلى تحليل العوامل ذات الأثر الإيجابي في رفع مستوى

الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق فيستمررون بذلك في العطاء والإبداع في مجالاتهم ومواقعهم، وتلك العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى هذا الرضا الوظيفي وبالتالي ربما تتسبب في الاحتراق الذاتي والذي قد يتضمن الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، أو نقص الشعور بالإنجاز الشخصي (السرطاوي، ١٩٩٧). أما الأهمية التطبيقية فتبدو في تطوير أداة يمكن استخدامها من قبل مدارس الدمج التي تحتوي على طلاب لديهم اضطرابات نطق ولغة، المراكز النهارية، والمؤسسات الحكومية أو الأهلية التي يعمل بها اختصاصيو النطق واللغة لتطوير بيئة العمل وجعلها أكثر جذباً، وخاصة في ظل نقص الأعداد المؤهلة، والطلب المتزايد عليهم من قبل هذه المراكز والمؤسسات التي تقدم خدمات تقييم وعلاج اضطرابات النطق واللغة للمستفيدين في منطقة مكة المكرمة.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: هو اصطلاحاً "تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم ومهنتهم وعلاقاتهم سواءً مع رؤسائهم أو زملائهم فهو يمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد" (بهنسي، ٢٠١١: ٤٠)

الرضا الوظيفي إجرائياً: يشير في هذه الدراسة إلى الدرجة الكلية التي يحصل عليها اختصاصيو النطق واللغة على أداة الدراسة الخاصة باختبار الرضا الوظيفي التي قام الباحث بإعدادها في منطقة مكة المكرمة والتي تتكون من أربعة أبعاد هي: (ظروف وطبيعة العمل، الراتب والامتيازات، الإدارة والإشراف، والعلاقة مع الزملاء).

اختصاصيو النطق واللغة: هم اختصاصيو النطق واللغة الذين لديهم بكالوريوس أو ماجستير في علوم السمع والنطق، أو بكالوريوس تربية خاصة مسار النطق واللغة والعاملين في مراكز التربية الخاصة، ومراكز النطق واللغة، وعيادات النطق واللغة داخل المستشفيات سواءً حكومية أو خاصة في منطقة مكة.

محددات الدراسة:

- اقتصرت عينة الدراسة الحالية على اختصاصيي النطق واللغة العاملين في مراكز التربية الخاصة، ومراكز النطق واللغة، وعيادات النطق واللغة داخل المستشفيات سواءً الحكومية أو الخاصة في منطقة مكة.
- تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ.

- عدد من اختصاصيو النطق واللغة الذين طبقت عليهم أداة الدراسة.
- دقة الاستجابة على أداة الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

إن أهمية الرضا الوظيفي تتأتى من كونه يعكس عدالة واحترام المؤسسة مع العاملين فيها، ويؤثر على أداء وإنتاجية الموظف لأنها تمثل: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها بإيجابية من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها" (سلطان، ٢٠٠٤: ١٩٦). أما فالأشخاص الذين لديهم مستوى متدني من الرضا الوظيفي غالباً ما يكون لديهم مستوى عالٍ من ضغوط وإجهاد العمل والذي بدوره ينعكس على انخفاض جودة الأداء المقدم (Fimian, Lieberman & Fastenau, ١٩٩١). في المقابل نجد أن الموظف الذي يشعر بمستوى رضا وظيفي عالٍ لديه التزام بالمواعيد، والرغبة في المساعدة، ومستوى كبير من الإنتاجية في العمل، حيث يؤكد لولر (Lawler) دوماً بأن حصول الفرد على المزيد من ردود الأفعال التي كان يتوقعها تجعله أكثر قناعة ورضاً داخلياً، حيث تشير الأدبيات البحثية إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالإرتياح الداخلي والسعادة الذاتية تجاه العمل ذاته وبيئة العمل المادية والنفسية (عاشور، ١٩٨٣: ٥٣). كذلك يعرف الرضا الوظيفي بأنه: مدى تقبل الفرد لواقعه الوظيفي والمظاهر الأخرى المرتبطة به (Spector, ١٩٩٧). بينما يصف الزعبي (٢٠١١) الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه. أن الرضا الوظيفي هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع بيئة عمله الداخلية والخارجية بجميع أبعاده، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر النفسية وانعكاساتها الوظيفية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (المجموعة العربية للتدريب، ٢٠١٨).

أهمية الرضا الوظيفي

أهمية الرضا الوظيفي الأساسية هي في كونه أنه يتناول بُعد في غاية الأهمية وهو مشاعر الإنسان الشخصية سواءً كان بشكل تعامل مع الوالدين والأسر أو وظيفة تربية أو إدارية، وتفاعله اليومي مع البيئة المحيطة، وتأثير هذه المشاعر على جودة الحياة والذي

ينعكس على مدى الالتزام الداخلي بالأداء الوظيفي المميز وبالتالي الديمومة والاستمرارية في الإنتاجية (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٣٥)، وزيادة الفاعلية للأفراد لتحسين أدائهم، وتحسين مستوى دافعيتهم وحماسهم للإنجاز، لتطوره المنظومة الخدمية وزيادة فاعليتها لتحقيق أهدافها (عباس، ٢٠١١: ٢٥٤)

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأخصائيي النطق واللغة:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وهي: التقدير، التواصل، دعم الزملاء، الامتيازات، ظروف العمل، ساعات العمل، طبيعة العمل، نوع المؤسسة، سياسات وإجراءات المؤسسة، الراتب، التطور الشخصي، العلاقة مع الإدارة، والموائمة بين العمل والحياة الشخصية (Gary, Howard & Boles، ٢٠٠٤). حيث أظهرت نتائج الدراسات أن أكثر العوامل تأثيراً في الرضا الوظيفي للاختصاصيين تشتمل على: عدد الحالات التي يتعاملون معها، توفر الدعم المهني، العلاقة مع زملاء العمل، وتصورات زملاء العمل للاختصاصيين أنفسهم (Lugo, -Rosa & Edgar، ٢٠٠٧). من ناحية أخرى أجرت منظمة السمع والنطق الأمريكية (Hearing- American Speech The sociationAs، ٢٠٠٧) دراسة مسحية وجدت أن العوامل الآتية تؤثر في الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة وهي: الدعم الإداري، التأمين الصحي، امتيازات التقاعد، المرونة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقلالية، والأمن الوظيفي.

فيما يلي توضيح لبعض العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لأخصائيي النطق:

١. عدد الحالات التي يعمل معها الاختصاصي: يقصد بها عدد الحالات التي يقدم لها الاختصاصي خدمة التدخل وجهاً لوجه في وقت معين، حيث ربطت العديد من الدراسات بين عدد الحالات التي يتعامل معها اختصاصيي النطق والرضا الوظيفي، فقد وجدت نتائجها بأنه كلما زاد عدد الحالات التي يتعامل معها الاختصاصي كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي لديه (Belin & Hutchins, Howard, Prelock، ٢٠١٠؛ Blood, Ridenour, Thomas, Qualls & Hammer، ٢٠٠٢)، ويشير كومز (Komes، ٢٠٠٠) إلى أن العدد الكبير من الحالات التي يتعامل معها الاختصاصي يؤثر بشكل مباشر على فاعلية وكفاءة الخدمات العلاجية المقدمة.

٢. عبء العمل: جميع الأنشطة المطلوب من اختصاصي النطق تقديمها، وتشمل الوقت الذي يقضيه الاختصاصي في تقديم الخدمة المباشرة، الأنشطة غير المباشرة كاجتماع البرنامج الفردي، وإعداد أوراق العمل، وإعادة التقييم، وتقارير تطور الحالة، وغيرها (Du, et al Hutchins, ٢٠١٠). في دراسة قام بها ديو (Du, ٢٠١٦) أشارت نتائجها إلى أن اختصاصي النطق غير راضين عن عبء العمل الشهري، حيث أشار (٣٥%) من المشاركين في الدراسة أنهم يقضون (٦-١٠) ساعات أسبوعياً قبل أو بعد الدوام الرسمي، و (٥١%) منهم يقضي من (١-٥) ساعات.
٣. العلاقات مع الزملاء: تسهم العلاقات الإيجابية في زيادة الرضا الوظيفي وفي المقابل فإن العلاقات السلبية تؤدي إلى تدني الرضا الوظيفي، حيث أشار بلود، تومس، ريدنور، وكولس هامر (Hammer, & Blood, Thomas, Ridenour, Qualls, ٢٠٠٢) إلى أن أكثر استراتيجية فعالة للتعامل مع ضغوط العمل يكون من خلال الحصول على الدعم الاجتماعي من زملاء العمل.
٤. الإجراءات البيروقراطية: أشار المشاركون في دراسة قام بها كل من فيمان وليبرمان وفاستينو (Lieberman & Fastenau, Fimian, ١٩٩١) إلى أن الإجراءات البيروقراطية تؤدي إلى الإجهاد الوظيفي والإحباط مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي.
٥. الإشراف والدعم المهني: يؤثر الإشراف والدعم المهني على الإنتاجية والرضا الوظيفي، وخاصة للاختصاصيين ذوي الخبرة القليلة، حيث يسهم الدعم المهني الكافي في تطوير مهارات الاختصاصيين للقيام بمتطلبات عملهم (Turner, ٢٠٠٩).
٦. الراتب الشهري: أشار (٧٧.٣%) من المشاركين في دراسة ايدجار وروز لجو (Edgar & Rosa, Lugo, -Rosa & Ramkumar, Goswami, ٢٠٠٧) أنهم غير راضين عن الأجر الشهري الذي يتقاضونه، ووجدت كذلك دراسة كوزومي ورامكيومر وماثيوس (Mathews, ٢٠١٨) علاقة طردية إيجابية بين الدخل الشهري والرضا الوظيفي.
٧. بيئة العمل: إن اختصاصي النطق يفضلون في غالب الأحوال العمل في بيئة عمل تتماشى مع قيمهم المهنية، وتوفر لهم فرصاً للتطور، وجدول زمني يسمح لهم بتقديم خدمات التدخل، وتقدم لهم رواتب مناسبة حيث أشار هاريس وبارتر ودايشز وهي

(Parter, Dyches & Heath, Harris, ٢٠٠٩) أن توفر الدعم المناسب لاختصاصيي النطق يساهم في بقائهم في الوظيفة والحد من ضغوط العمل.

الدراسات السابقة:

أجرت ميكس (Meeks, ١٩٩٥) دراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق العاملين في أماكن مختلفة. تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) اختصاصي، منهم (٦٧) يعملون في المدارس، و (٦٣) يعملون في أماكن أخرى كعيادات النطق في المستشفى، مراكز التأهيل، والمراكز الجامعية. استخدمت الباحثة مقياساً مكون من (٢٨) فقرة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاختصاصيين يشعرون بالرضا الوظيفي عن عملهم، وأظهرت أن الذين يعملون في المدارس أقل رضا عن خصائص مكان العمل مقارنة بالذين يعملون في المؤسسات الأخرى في النواحي الآتية (الكفاءة المهنية، تقديم الخدمات، الاستقلالية، معايير الضبط، الواجبات، الأهمية، تطوير العاملين، فرص الترقية، والتسهيلات). قامت مايسون (Mason, 1996) بدراسة هدفت للتعرف على المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق. تكونت عينة الدراسة من (١٧١) اختصاصي. استخدمت الباحثة استبانة تتكون من (٣٦) فقرة موزعة على الأبعاد الآتية: الدخل، الترقية الوظيفية، الامتيازات، الحوافز المشروطة، الإشراف، العلاقة مع الزملاء، طبيعة العمل، التواصل، وظروف العمل. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاختصاصيين الذين لديهم راتب عالي هم أكثر رضا والذين لديهم عدد حالات أقل ممن لديهم عدد حالات أكثر. أظهرت كذلك أن الاختصاصيين الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٦-٥٠) سنة ويعملون في مؤسسات كبيرة هم أقل رضا وظيفي من الفئات الأخرى. أشارت النتائج أن الاختصاصيين ذوي الخبرة الأكثر، وكذلك الذين يعملون في مؤسسات حكومية لديهم رضا أكبر عن الامتيازات والحوافز مقارنة ممن يعملون في المؤسسات غير الحكومية.

قام بلود وآخرون (Blood et al., ٢٠٠٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق العاملين في المدارس الحكومية، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٢٠٧) اختصاصي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن اختصاصيي النطق لديهم رضا وظيفي تراوح بين المتوسط والعالي عن وظيفتهم الحالية. على الرغم من ذلك أشارت النتائج إلى عدم رضا الاختصاصيين عن الراتب والامتيازات، والعلاقة مع الزملاء. كما أشارت

النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لصالح الاختصاصيين الأكبر عمراً، والذين لديهم عدد سنوات خبرة أكثر وهو نفس ما ذهب إليه مايسون (Mason, 1996) في الدراسة السابقة، ولديهم عدد حالات أقل.

أجريت دراسة من قبل تيرنر (Turner, ٢٠٠٩) هدفت للتعرف إلى عوامل الرضا الوظيفي، وخفض التوتر لدى اختصاصيي النطق. تكونت عينة الدراسة من (٨٦) اختصاصي يعملون في المدارس والمستشفيات ومراكز التأهيل. استخدم الباحث استبانة مكونة من (٤٧) فقرة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاختصاصيين لديهم رضا عام عن وظائفهم. وبينت كذلك النتائج أن أكثر الأبعاد رضا لدى الاختصاصيين كانت: العلاقة مع زملاء العمل، عدد الحالات، أعباء العمل، الراتب. وأظهرت كذلك أن الاختصاصيين الذين لديهم عدد سنوات خبرة أكثر لديهم رضا وظيفي أكبر من الفئات الأخرى وهو نفس ما ذهب إليه دراسة كالكوف وكولينز (٢٠١٢) الآنفه.

هدفت دراسة محمود (2011) إلى البحث في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية كاختلاف نوع الإعاقة، الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية لثلاثة أنواع من الإعاقات: البصرية، السمعية، والعقلية. تم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي حيث تكونت العينة من (166) معلم ومعلمة. تم تطبيق أدوات البحث وهما: مقياس الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة من إعداد الباحثة، ومقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد (1992). وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمستوى رضا وظيفي متوسط. تبين أيضاً وجود تأثير دال إحصائياً لنوع الإعاقة، الجنس، المؤهل الدراسي، الخبرة، والحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة. وأظهرت النتائج كذلك على البعد الثاني ترتيب قيم العمل بحسب أهميتها للمعلمين، وجاء في المرتبة الأولى قيمة دافعية الإنجاز، الانتماء للعمل، الفخر بالعمل، والسعى إلى الترقى. وأظهرت النتائج أيضاً وجود تأثير دال إحصائياً لصالح ذوي الخبرة الطويلة وهو نفس ما ذهب إليه تيرنر (Turner, ٢٠٠٩) في الدراسة السابقة، والحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين على مقياس قيم العمل. كذلك أظهرت النتائج

وجود تأثير دال إحصائياً لكل من نوع الإعاقة، والمؤهل الدراسي على قيم العمل لدى معلم التربية الخاصة.

هدفت دراسة كل من كالكوف وكولينز (Kalkhoff & Collins, ٢٠١٢) إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق العاملين في المدارس والمؤسسات الطبية. تكونت عينة الدراسة من (٩٨) اختصاصيي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود رضا وظيفي لدى الاختصاصيين العاملين في المدارس والعاملين في المؤسسات الطبية. إلا أن العاملين في المؤسسات الطبية كان لديهم رضا أعلى من العاملين في المدارس. وأظهرت النتائج كذلك إلى أن أعلى درجات الرضا الوظيفي كانت على بعد طبيعة العمل ثم ظروف التشغيل.

قام ريتز (Reeter, ٢٠١٢) بدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق، حيث تكونت العينة من (٧٥٧) اختصاصيي، (٦٥٥) إناث، و (٤٢) ذكور. استخدم الباحث مقياساً للرضى الوظيفي مكون من (٣٠) فقرة. أظهرت النتائج وجود رضا وظيفي عالٍ لدى الاختصاصيين على الدرجة الكلية للمقياس، وأشارت إلى أن الاختصاصيين الذين تبلغ أعمارهم (٦٠) سنة فأكثر لديهم رضا أعلى مقارنة بالفئات العمرية الأخرى. أظهرت النتائج أن ذوي الخبرة الأكثر لديهم رضا أعلى من غيرهم. كما وجدت أن الاختصاصيين الذين يعملون في المؤسسات الطبية لديهم رضا أعلى من الذين يعملون في المؤسسات التربوية وهو نفس ما ذهب إليه كل من كالكوف وكولينز (Kalkhoff & Collins, ٢٠١٢) في الدراسة السابقة. وأظهرت كذلك أن الاختصاصيين ذوي الدخل العالي لديهم رضا أعلى من ذوي الدخل المتدني، والذين يعملون ساعات عمل أسبوعية أقل لديهم رضا وظيفي أعلى ممن يعملون ساعات عمل أطول.

هدفت دراسة الصمادي (2015) إلى معرفة مستوى الرضا المهني لمعلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية والأهلية بالأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٠٦) معلمة يعملن في مدارس القطاعين العام، والأهلي في إقليم الوسط وتشمل عمان، الرصيفة، السلط، والزرقاء. لتحقيق هدف الدراسة تم إعداد أداة مكونة من جزئين، اهتم الأول بجمع المعلومات الديموغرافية كجهة العمل، عدد سنوات الخبرة، نوع الإعاقة، المستوى التعليمي، والدخل الشهري. أما الجزء الثاني فيشتمل على استبانة تقيس مستوى الرضا المهني لمعلمات التربية

الخاصة مكونة من (٤٥) فقرة موزعة لستة أبعاد. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا المهني لأفراد الدراسة كانت متوسطة، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المؤسسة وقطاع العمل لصالح القطاع الأهلي وهي متوافقة في ذلك مع نتيجة دراسة ميكس (Meeks, ١٩٩٥) المذكورة في بداية هذا القسم.

أجرى صالح (Saleh, 2017)) دراسة تهدف لمعرفة العلاقة بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى معلمي أطفال التوحد. تكونت عينة الدراسة من (40) معلم ومعلمة بمؤسسة الصالح للتأهيل وإنتاج الوسائل التعليمية بمحافظة القاهرة خلال العام الدراسي (2017)، ولقياس الرضا استخدم الباحث مقياس مهارات مجابهة الضغوط النفسية، ومقياس الرضا المهني لدى معلمي أطفال التوحد. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية ومدى الرضا المهني لعينة الدراسة وفقاً لمتغيري العمر والخبرة لصالح ذوي الخبرة الأطول، بما يتوافق مع دراسة ريتير (Reeter, ٢٠١٢) ودراسة بلود وآخرون (Blood et al., ٢٠٠٢) السالفة الذكر.

أجرى مرعي (Marie, ٢٠١٨)) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق والسمع الأردنيين. تكونت عينة الدراسة من (٣٤) اختصاصي، ولقياس الرضا استخدم الباحث مقياساً من (١٢) فقرة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي العام كان أقل من المتوسط. كما أشارت نتائج الدراسة أن الاختصاصيين لديهم رضا فوق المتوسط عن نتائج العلاج الذي يقدمونه. في المقابل كان هناك عدم رضا عن الدخل المالي، إدارة الوقت، ضغط العمل، والأمن الوظيفي. وفي المقابل لم تكن عوامل مثل عبء العمل، مرونة الإدارة مؤثرة في درجة الرضا.

أخيراً، تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أن غالبيتها أجريت على مجتمعات غير عربية باستثناء بعض الدراسات المحدودة وعلى متغيرات مختلفة. كما أن بعض هذه الدراسات كانت عينتها فقط من اختصاصيي النطق العاملين في المدارس، وبعضها الآخر كانت لاختصاصيي نطق عاملين في مؤسسات متعددة، والبعض الآخر اهتمت بالمقارنة بين الاختصاصيين العاملين في المؤسسات الطبية والمؤسسات التربوية، وبالتالي فإن الدراسة

الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من ناحية مجتمع الدراسة حيث تم تطبيقها على عينة من المجتمع السعودي في ضوء مجموعة من المتغيرات.

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المقارن وذلك لمناسبته في توضيح العلاقة بين موضوع الدراسة وما يتعلق به من متغيرات.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع اختصاصيو النطق واللغة من الذكور الذين لديهم بكالوريوس أو ماجستير في علوم السمع والنطق، أو بكالوريوس تربية خاصة مسار النطق واللغة والعاملين في مراكز التربية الخاصة، ومراكز النطق، وعيادات النطق داخل المستشفيات سواء كانت حكومية أو خاصة في منطقة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ.

عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة (٥٩) اختصاصي في مجال اضطرابات النطق واللغة، حيث تم توزيع ما مجموعه (٧٥) استبانة رجع منها (٦١) استبانة، استبعد منها اثنتان لعدم اكتمال البيانات المطلوبة. وهذا يعني أن ٧٩% من العينة قد استجابت للاستبانة وهو معدل استجابة مرتفع ومناسب بدرجة كافية للسماح بتقديرات إحصائية جيدة، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة على المتغيرات.

الجدول (١)
توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

النسبة	العدد	المتغير	
		عينة الدراسة	
٤٩%	٢٩	٥٠٠٠ ريال فما دون	الدخل الشهري
٣٢%	١٩	٦٠٠٠-١٠٠٠٠ ريال	
١٩%	١١	١١٠٠٠ ريال فما فوق	
٤٦%	٢٧	مركز رعاية يومية	مكان العمل
٣٧%	٢٢	مركز نطق ولغة	
١٧%	١٠	مستشفى	
٤٢%	٢٥	٥ سنوات فما دون	عدد سنوات الخبرة
٣٤%	٢٠	٦-١٠ سنوات	
٢٤%	١٤	١١ سنة فما فوق	
٣٠%	١٨	حكومي	نوع المؤسسة
٧٠%	٤١	خاص	
٢٠%	١٢	٣٠ ساعة فما دون	عدد ساعات العمل الأسبوعية
٥٦%	٣٣	٣١-٤٠ ساعة	
٢٤%	١٤	٤١ ساعة فما فوق	

أداة الدراسة:

للاجابة على أسئلة الدراسة، قام الباحث بإعداد أداة لقياس مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق. حيث تم بناء أداة الدراسة بالاعتماد على مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة (Turner, ٢٠٠٩؛ Reeter, ٢٠١٢)، وتكونت أداة الدراسة من جزأين: أهم الجزء الأول منها بالتعرف على الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة والتي تشكل متغيرات الدراسة، وهي: (الدخل الشهري، عدد سنوات الخبرة، عدد ساعات العمل الأسبوعية، مكان العمل، ونوع العمل). وتضمن الجزء الثاني فقرات الأداة لقياس مدى الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين، حيث تكونت الأداة في صورتها الأولية من (٤٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: (الأول) ظروف وطبيعة العمل (١٥) فقرة، (الثاني) الراتب والامتيازات (٩) فقرات، (الثالث) الإدارة والإشراف (١١) فقرة، (الرابع) العلاقة مع الزملاء (٦) فقرات.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق المحتوى قام الباحث بعرض الأداة على (١٠) محكمين من قسم التربية الخاصة بجامعة جدة، وذلك لإبداء آرائهم حول أبعاد وفقرات الأداة من حيث وضوح الفقرات وانتماء كل فقرة للبعد الذي تقيسه، ومدى مناسبة الخيارات الموضوعية لكل فقرة. قام الباحث بإجراء كافة التعديلات التي اتفق عليها (٨٠%) من المحكمين. تكونت الأداة في صورتها النهائية من (٣٥) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: ظروف وطبيعة العمل (١٣) فقرة، الراتب والامتيازات (٨) فقرات، الإدارة والإشراف (٩) فقرات، العلاقة مع الزملاء (٥) فقرات. يقوم الاختصاصي بالاستجابة على الأداة من خلال خمسة استجابات على طريقة مقياس ليكرت: راضي تماماً (٥)، راضي (٤)، محايد (٣)، غير راضي (٢)، وغير راضي تماماً وتحصل على الدرجة (١). لتسهيل تفسير نتائج الاستجابات على الأداة اعتمد الباحث على متوسطات الفئات المستخدمة في التدرج وعلى النحو الآتي: من (١.٠٠ - ١.٨٠) غير راضي تماماً أو منخفضة جداً، (١.٨١ - ٢.٦٠) غير راضي أو منخفضة، (٢.٦١ - ٣.٤٠) محايد أو متوسطة، (٣.٤١ - ٤.٢٠) راضي أو مرتفعة، (٤.٢١ - ٥.٠٠) راضي تماماً أو مرتفعة جداً.

قياس الثبات بالاتساق الداخلي:

للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيق أداة الدراسة على عينة التقنين من خارج عينة الدراسة حيث بلغ مجموعها (٢٠) اختصاصي، وتم تسجيل الدرجات لكل فرد من أفراد العينة وعلى كل الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية، ثم استخرجت معاملات ثبات الأداة لكل بعد عن طريق حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، وقد تراوح معامل الثبات من (0.84) إلى (0.90)، والدرجة الكلية (0.91)، وهي قيم مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يؤكد على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي المقارن لاستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام تحليل التباين الأحادي وذلك لمعرفة الفروق تبعاً للمتغيرات (الدخل الشهري، وعدد سنوات الخبرة، وعدد ساعات العمل الأسبوعية، ومكان العمل). ولمعرفة اتجاه الفروق تبعاً لهذه المتغيرات استخدم اختبار شيفيه (Scheffe)، كما تم استخدام اختبار (test-t) لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير نوع العمل.

النتائج:

- السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق في منطقة مكة المكرمة؟ للإجابة على السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس ولكل بعد من أبعاده والجداول من (٢-٦) توضح ذلك.

الجدول (٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الأداة والأداة ككل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	الرقم بالاستبانة
٠.٥٨٦	٤.٠٧	العلاقة مع الزملاء	٤
٠.٥٧٥	٣.٢٧	الإدارة والإشراف	٣
٠.٢٨٨	٢.٨٩	ظروف وطبيعة العمل	١
٠.٥٣١	٢.٥١	الراتب والامتيازات	٢
٠.٢٩٧	٣.٠٧	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (٢) بأن العلاقة مع الزملاء جاء في المرتبة الأولى بمتوسط مقداره (٤.٠٧) وبالعودة إلى مدى المتوسطات للفئات المستخدمة نجد بأن هذا المتوسط يقع في درجة رضا مرتفعة (٣.٤١-٤.٢٠)، في حين جاء بعد الراتب والامتيازات في المرتبة الأخيرة بمتوسط مقداره (٢.٥١) ، ويقع في درجة رضا منخفضة (١.٨١-٢.٦١) ، في حين بلغ المتوسط لتقديرات أفراد العينة على الأداة ككل (٣.٠٧) ، ويقابل درجة رضا متوسطة (٢.٦١-٣.٤٠).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس لبعدي (ظروف وطبيعة العمل)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
١٠	العمل الذي تقوم به له قيمة عالية لديك	٤.١٠	٠.٩٠٤	مرتفعة
٥	عملك ممتع	٣.٩٣	٠.٩٠٧	مرتفعة
٧	المسافة بين مكان سكنك ومكان العمل	٣.٩٠	١.٠١٢	مرتفعة
٣	تناسب ساعات عملك مع ساعات العمل في مؤسسات أخرى تؤدي نفس العمل	٣.٢٤	١.٠٧٢	متوسطة
٨	الوقت المحدد للجلسة العلاجية كاف للقيام بالعمل على أكمل وجه	٣.١٢	١.٢١٩	متوسطة
١٣	واجبات العمل المطلوبة منك محددة وواضحة	٢.٩٥	١.٠٢٤	متوسطة
١٢	الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة تجعل القيام بالعمل الجيد أمراً سهلاً	٢.٩٠	١.١٥٥	متوسطة
٢	طبيعة غرفة التدريب النطقي واللغوي التي تعمل بها	٢.٨٤	١.١٦٢	متوسطة
١	توفر الأدوات والأجهزة اللازمة لعملية التدريب والتشخيص النطقي واللغوي	٢.٧٥	١.١٣٩	متوسطة
١١	توفر المؤسسة فرصاً للتدريب في مجال عملك	٢.٢٩	١.٢١٨	منخفض
٩	واجبات العمل التي تؤديها	٢.١٥	١.٨٠	منخفض
٤	الأعمال الكتابية التي تقوم بها	١.٧٣	٠.٨٤٨	منخفض جداً
٦	يناسبك عدد الحالات التي تتعامل معها يومياً	١.٦٩	٠.٧٤٩	منخفض جداً

يتبين من الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد ظروف وطبيعة العمل تراوحت بين (4.10-69.1)، وكان أعلاها على الفقرة (10)،

وبمتوسط (4.10)، ويقع في درجة رضا مرتفعة، في حين حصلت الفقرة (6)، على أدنى متوسط ومقداره (69.1)، ويقع في درجة رضا منخفضة جداً.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات البعدين (الراتب، والامتيازات)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
١٧	تمنحك المؤسسة عطلة سنوية مدفوعة الأجر	٣.١٠	١.١٢٥	متوسطة
١٨	تمنحك المؤسسة إجازة مرضية مدفوعة الأجر	٢.٩٧	١.٣٧٧	متوسطة
١٦	تعمل ساعات إضافية بمقابل مادي	٢.٨٨	١.٣٤٠	متوسطة
٢١	تتيح لك المؤسسة فرصاً جيدة للترقية	٢.٤٤	١.٢٦٣	منخفض
٢٠	أشعر بالتقدير في المؤسسة عندما أفكر في الأجر الذي أحصل عليه	٢.٣٦	١.٠٧٩	منخفض
١٩	العلاوات السنوية منتظمة ومجزية	٢.٣٢	٠.٩٩٠	منخفض
١٥	توفر المؤسسة التأمين الصحي المناسب لك ولعائلتك	٢.٠٥	١.٠٠٧	منخفض
١٤	أشعر بأنني أتقاضى راتباً شهرياً عادلاً على العمل الذي أقوم به	١.٩٣	١.١١٢	منخفض

يتبين من الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد

الراتب والامتيازات تراوحت بين (٣.١٠ - ١.٩٣)، وكان أعلاها على الفقرة (١٧)، وبمتوسط (٣.١٠)، ويقع في درجة رضا متوسطة، في حين حصلت الفقرة (١٤)، على أدنى متوسط ومقداره (١.٩٣)، ويقع في درجة رضا منخفضة.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات بعد الإدارة والإشراف

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
٢٤	يمتدح المشرف المباشر عليّ الأعمال الجيدة التي أقوم بإنجازها	٣.٧١	١.٠٨٤	مرتفعة
٢٣	المشرف المباشر عليّ في العمل عادل معي	٣.٦٣	١.١٢٨	مرتفعة
٢٥	تشعر بأنك توجه بشكل مناسب من قبل المشرف المباشر عليك	٣.٥١	١.٠٨٩	مرتفعة
٢٢	مشرفي المباشر كفؤ جداً في أداء عمله	٣.٤٤	١.١١٨	مرتفعة
٢٧	أحب مشرفي في العمل	٣.٢٧	١.١٧٢	متوسطة
٢٦	المشرف عليّ في العمل يعطي اهتماماً كبيراً لمشاعر العاملين الذين يشرف عليهم	٣.١٧	١.١٧٧	متوسطة
٣٠	تشعر بأن الإدارة تعاملك معاملة جيدة	٢.٩٨	١.١٣٧	متوسطة
٢٨	يساهم مدير المؤسسة في حل المشكلات التي تواجهك في العمل	٢.٩٣	١.٠٤٨	متوسطة
٢٩	يهتم مدير المؤسسة بمقترحتك التي تخص العمل	٢.٨١	١.١٥٢	متوسطة

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد الإدارة والإشراف تراوحت بين (٣.٧١ - ٢.٨١)، وكان أعلاها على الفقرة (٢٤)، وبمتوسط (٣.٧١)، ويقع في درجة رضا مرتفعة، في حين حصلت الفقرة (٢٩)، على أدنى متوسط ومقداره (٢.٨١)، ويقع في درجة رضا متوسطة.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات بعد العلاقة مع الزملاء

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
٣٤	يوجد تعاون جيد بينك وبين باقي اختصاصيي النطق واللغة العاملين في المؤسسة	٤.٤٤	٠.٧٢٦	مرتفعة جداً
٣٥	يوجد تعاون جيد بينك وبين الاختصاصيين الآخرين من غير تخصص النطق واللغة في المؤسسة	٤.١٧	٠.٨٧٤	مرتفعة
٣٣	يقدر زملاؤك ما تقوم به من عمل	٣.٩٨	١.٠٢٥	مرتفعة
٣٢	تشعر بأن زملاء العمل يحتاجون إليك بقدر ما تحتاج أنت إليهم	٣.٩٢	١.٢٣٦	مرتفعة
٣١	يتقبل زملاؤك ما تبديه من اقتراحات في العمل	٣.٨٣	١.١٦٢	مرتفعة

بالنظر إلى جدول (٦) نجد أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد العلاقة مع الزملاء تراوحت بين (٤.٤٤ - ٣.٨٣)، وكان أعلاها على الفقرة (٣٤)، وبمتوسط (٤.٤٤)، ويقع في درجة رضا مرتفعة جداً، في حين حصلت الفقرة (٣١)، على أدنى متوسط ومقداره (٣.٨٣)، ويقع في درجة رضا مرتفعة.

السؤال الثاني: هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق باختلاف (الدخل الشهري، وعدد سنوات الخبرة، وعدد ساعات العمل الأسبوعية، ومكان العمل، ونوع العمل)؟ للإجابة على السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي لهذه المتغيرات. لمعرفة اتجاه الفروق على هذه المتغيرات استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما تم استخدام اختبار (ت) لمتغير (نوع العمل)، والجدول من (٧-١٩) تبين هذه النتائج.

الجدول (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق حسب
متغير الدخل الشهري

الأبعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ظروف وطبيعة العمل	خمسة آلاف فما دون	٢٩	٢.٨٩	٢.٤٨
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	١٩	٢.٨٣	٣.٣٤
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١١	٣.٠١	٢.٩٥
	المجموع	٥٩	٢.٨٩	٢.٨٨
الراتب والامتيازات	خمسة آلاف فما دون	٢٩	٢.٣٠	٣.٩٩
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	١٩	٢.٧٠	٥.٨٨
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١١	٢.٧٣	٥.٦١
	المجموع	٥٩	٢.٥١	٥.٣١
الإدارة والإشراف	خمسة آلاف فما دون	٢٩	٣.١٧	٥.٤٨
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	١٩	٣.٢٣	٤.٨٣
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١١	٣.٦١	٧.٠٩
	المجموع	٥٩	٣.٢٧	٥.٧٥
العلاقة مع الزملاء	خمسة آلاف فما دون	٢٩	٣.٨٦	٥.٧٥
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	١٩	٤.١٢	٥.٤٧
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١١	٤.٥٥	٣.٧٠
	المجموع	٥٩	٤.٠٧	٥.٨٦
الدرجة الكلية	خمسة آلاف فما دون	٢٩	٢.٩٦	٢.٧٩
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	١٩	٣.٠٩	٢.٤٥
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١١	٣.٣٢	٢.٨٩
	المجموع	٥٩	٣.٠٧	٢.٩٧

يبين الجدول (٧) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

تحليل التباين الأحادي لأثر الدخل الشهري في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية
ظروف وطبيعة العمل	بين المجموعات	٢٢٠	٢	١١٠	١.٣٣٦	.٢٧١
	داخل المجموعات	٤.٥٩٩	٥٦	٠.٨٢		
	الكلية	٤.٨١٩	٥٨			
الراتب والامتيازات	بين المجموعات	٢.٤٩٦	٢	١.٢٤٨	٥.٠٥٤	.٠١٠
	داخل المجموعات	١٣.٨٣٠	٥٦	٢٤٧		
	الكلية	١٦.٣٢٦	٥٨			
الإدارة والإشراف	بين المجموعات	١.٥٤٣	٢	٧٧١	٢.٤٥١	.٠٩٥
	داخل المجموعات	١٧.٦٢٦	٥٦	٣١٥		
	الكلية	١٩.١٦٨	٥٨			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	٣.٨٦٥	٢	١.٩٣٢	٦.٧٥٣	.٠٠٢
	داخل المجموعات	١٦.٠٢٤	٥٦	٢٨٦		
	الكلية	١٩.٨٨٩	٥٨			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١.٠٠٥	٢	٥٠٢	٦.٨٦٥	.٠٠٢
	داخل المجموعات	٤.٠٩٨	٥٦	٠.٧٣		
	الكلية	٥.١٠٢	٥٨			

يتضح من الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تعود لمتغير الدخل الشهري على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للأداة باستثناء بعدي ظروف وطبيعة العمل، والإدارة والإشراف، حيث كانت دلالتها الإحصائية أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد بلغت قيمة (ف) لدرجة الرضا الكلية (٦.٨٦٥)، ولأبعاد (الراتب والامتيازات، والعلاقة مع الزملاء) على التوالي (٥.٠٥٤ ، ٦.٧٥٣). للكشف عن اتجاه الفروق تبعاً لمتغير الدخل الشهري، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٠) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

نتائج اختبار شيفيه ('Scheffe) للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (٤،٢) وفق الدخل الشهري

أحد عشر الفاً فما فوق	ستة الاف إلى عشرة الاف	خمس آلاف فما دون	المتوسط الحسابي		
			٢.٣٠	خمس آلاف فما دون	الراتب والامتيازات
		.٤٠ (*)	٢.٧٠	ستة آلاف إلى عشرة الاف	
	.٠٣	.٤٣	٢.٧٣	أحد عشر الفاً فما فوق	
			٣.٨٦	خمس آلاف فما دون	العلاقة مع الزملاء
		.٢٦	٤.١٢	ستة آلاف إلى عشرة الاف	
	.٤٣	(*) .٦٩	٤.٥٥	أحد عشر الفاً فما فوق	
			٢.٩٦	خمس آلاف فما دون	الدرجة الكلية
		.١٢	٣.٠٩	ستة آلاف إلى عشرة الاف	
	.٢٣	(*) .٣٥	٣.٣٢	أحد عشر الفاً فما فوق	

بالنظر إلى الجدول (٩) نلاحظ أن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة تبعاً للدخل الشهري كانت بشكلٍ عام لصالح ذوي الدخل المرتفع، حيث أظهروا درجة رضىً وظيفي أعلى من ذوي الدخل الشهري خمسة آلاف فما دون. سواءً أكان ذلك على الدرجة الكلية للأداة، والبعدين الفرعيين.

الجدول (١٠)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق
حسب متغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ظروف وطبيعة العمل	خمس سنوات فما دون	٢٥	٢.٩٠	٢٧٢.
	ست سنوات إلى عشر سنوات	٢٠	٢.٩٧	٢٤٨.
	أحد عشر سنة فما فوق	١٤	٢.٧٦	٣٤١.
	المجموع	٥٩	٢.٨٩	٢٨٨.
الراتب والامتيازات	خمس آلاف فما دون	٢٥	٢.٢٥	٣٨٢.
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	٢٠	٢.٥٦	٥٠٢.
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١٤	٢.٨٨	٥٧٧.
	المجموع	٥٩	٢.٥١	٤٣١.
الإدارة والإشراف	خمس آلاف فما دون	٢٥	٣.١٥	٣٨٣.
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	٢٠	٣.٤٣	٧٨١.
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١٤	٣.٢٦	٤٩٢.
	المجموع	٥٩	٣.٢٧	٥٧٥.
العلاقة مع الزملاء	خمس آلاف فما دون	٢٥	٤.٢٢	٤٢٨.
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	٢٠	٤.٠٤	٧٣٠.
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١٤	٣.٨٤	٥٦١.
	المجموع	٥٩	٤.٠٧	٥٨٦.
الدرجة الكلية	خمس آلاف فما دون	٢٥	٣.٠٠	٢٢٦.
	سنة آلاف إلى عشرة آلاف	٢٠	٣.١٥	٣٨٧.
	أحد عشر ألفاً فما فوق	١٤	٣.٠٧	٢٤٧.
	المجموع	٥٩	٣.٠٧	٢٩٧.

يبين الجدول (١٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١١)

تحليل التباين الأحادي لأثر عدد سنوات الخبرة في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية
ظروف وطبيعة العمل	بين المجموعات	٣٧٢	٢	١٨٦	٢.٣٤٢	.١٠٦
	داخل المجموعات	٤.٤٤٧	٥٦	٠.٧٩		
	الكلية	٤.٨١٩	٥٨			
الراتب والامتيازات	بين المجموعات	٣.٧٠٢	٢	١.٨٥١	٨.٢١١	.٠٠١
	داخل المجموعات	١٢.٦٢٤	٥٦	٠.٢٢٥		
	الكلية	١٦.٣٢٦	٥٨			
الإدارة والإشراف	بين المجموعات	٨٨٧	٢	٤٤٤	١.٣٥٩	.٢٦٥
	داخل المجموعات	١٨.٢٨١	٥٦	٠.٣٢٦		
	الكلية	١٩.١٦٨	٥٨			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	١.٢٧٣	٢	٠.٦٣٦	١.٩١٥	.١٥٧
	داخل المجموعات	١٨.٦١٦	٥٦	٠.٣٣٢		
	الكلية	١٩.٨٨٩	٥٨			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٣٠	٢	١١٥	١.٣٢٥	.٢٧٤
	داخل المجموعات	٤.٨٧٢	٥٦	٠.٨٧		
	الكلية	٥.١٠٢	٥٨			

يتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تعود لمتغير عدد سنوات الخبرة على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للأداة باستثناء بعد الراتب والامتيازات، حيث كانت دلالاته الإحصائية أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد بلغت قيمة (ف) (٨.٢١١). لكشف عن اتجاه الفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق على بعد الراتب والامتيازات وفق متغير عدد سنوات الخبرة

أحد عشر سنة فما فوق	ست سنوات إلى عشر سنوات	خمس سنوات فما دون	المتوسط الحسابي		
			٢.٢٥	خمس سنوات فما دون	الراتب والامتيازات
		٠.٣١	٢.٥٦	ست سنوات إلى عشر سنوات	
	٠.٣٢	(*)٠.٦٣	٢.٨٨	أحد عشر سنة فما فوق	

بالنظر إلى الجدول (١٢) نلاحظ أن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كانت لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة الأكثر (أحد عشر سنة فما فوق)، حيث أظهروا درجة رضا وظيفي أعلى من ذوي عدد سنوات الخبرة الأقل على بعد الراتب والامتيازات.

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الرضا الوظيفي لاختصاصيي النطق حسب متغير عدد ساعات العمل

الأبعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ظروف وطبيعة العمل	٣٠ ساعة فما دون	١٢	٣.٠٦	٠.٢١٧
	٣١-٤٠ ساعة	٣٤	٢.٨٠	٠.٢٨٩
	٤١ ساعة فما فوق	١٣	٢.٩٦	٠.٢٦٩
	المجموع	٥٩	٢.٨٩	٠.٢٨٨
الراتب والامتيازات	٣٠ ساعة فما دون	١٢	٢.٥٧	٠.٤٨٧
	٣١-٤٠ ساعة	٣٤	٢.٥١	٠.٥٩٠
	٤١ ساعة فما فوق	١٣	٢.٤٢	٠.٤١٦
	المجموع	٥٩	٢.٥١	٠.٥٣١
الإدارة والإشراف	٣٠ ساعة فما دون	١٢	٣.٤٥	٠.٨٦٥
	٣١-٤٠ ساعة	٣٤	٣.٢٣	٠.٤٦٧
	٤١ ساعة فما فوق	١٣	٣.٢٢	٠.٥١٩
	المجموع	٥٩	٣.٢٧	٠.٥٧٥
العلاقة مع الزملاء	٣٠ ساعة فما دون	١٢	٣.٨٠	٠.٨٤٤
	٣١-٤٠ ساعة	٣٤	٤.٠٩	٠.٤٩٣
	٤١ ساعة فما فوق	١٣	٤.٢٦	٠.٤٧٢
	المجموع	٥٩	٤.٠٧	٠.٥٨٦
الدرجة الكلية	٣٠ ساعة فما دون	١٢	٣.١٦	٠.٤٢٧
	٣١-٤٠ ساعة	٣٤	٣.٠٣	٠.٢٦٣
	٤١ ساعة فما فوق	١٣	٣.٠٩	٠.٢٣٤
	المجموع	٥٩	٣.٠٧	٠.٢٩٧

يبين الجدول (١٣) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (١٥) يوضح ذلك.

الجدول (١٤)

تحليل التباين الأحادي لأثر متغير عدد ساعات العمل الأسبوعية في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق واللغة

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية
ظروف وطبيعة العمل	بين المجموعات	٦٨١	٢	٣٤١	٤.٦١٠	.٠١٤
	داخل المجموعات	٤.١٣٨	٥٦	٠.٧٤		
	الكلية	٤.٨١٩	٥٨			
الراتب والامتيازات	بين المجموعات	١٤٦	٢	٠.٧٣	.٢٥٢	.٧٧٨
	داخل المجموعات	١٦.١٨٠	٥٦	٠.٢٨٩		
	الكلية	١٦.٣٢٦	٥٨			
الإدارة والإشراف	بين المجموعات	٤٩٢	٢	٢٤٦	.٧٣٧	.٤٨٣
	داخل المجموعات	١٨.٦٧٧	٥٦	٠.٣٣٤		
	الكلية	١٩.١٦٨	٥٨			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	١.٣٦٣	٢	٠.٦٨١	٢.٠٦٠	.١٣٧
	داخل المجموعات	١٨.٥٢٦	٥٦	٠.٣٣١		
	الكلية	١٩.٨٨٩	٥٨			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٥٠	٢	٠.٧٥	.٨٤٨	.٤٣٣
	داخل المجموعات	٤.٩٥٢	٥٦	٠.٠٨٨		
	الكلية	٥.١٠٢	٥٨			

يتضح من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تعود لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للأداة باستثناء بعد ظروف وطبيعة العمل، حيث كانت دلالاته الإحصائية أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد بلغت قيمة (ف) (٤.٦١٠). للكشف عن اتجاه الفروق تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية، وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٦) يوضح ذلك.

الجدول (١٥)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق في مدى الرضا لدى اختصاصيي النطق على بعد ظروف وطبيعة العمل وفق متغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

الأبعاد	الفئات	المتوسط الحسابي	٣٠ ساعة فما دون	٣٠ ساعة فما دون	٣٠ ساعة فما دون
ظروف وطبيعة العمل	٣٠ ساعة فما دون	٣.٠٦			
	٣١-٤٠ ساعة	٢.٨٠		٠.٢٦ (*)	
	٤١ ساعة فما فوق	٢.٩٦		٠.١١	٠.١٦

بالنظر إلى الجدول (١٥) نلاحظ أن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية كانت بشكل عام لصالح ذوي عدد ساعات العمل الأقل، حيث أظهروا درجة رضاً وظيفي أعلى من ذوي عدد ساعات العمل الأكثر.

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لرضا اختصاصيي النطق حسب متغير مكان العمل

الأبعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ظروف وطبيعة العمل	مركز رعاية نهارية	٢٧	٢.٧٩	٠.٢٧٧
	مركز نطق ولغة	٢٤	٢.٩٥	٠.٢٩٧
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٨	٣.٠٧	٠.١٦٧
	المجموع	٥٩	٢.٨٩	٠.٢٨٨
الراتب والامتيازات	مركز رعاية نهارية	٢٧	٢.٥٥	٠.٥١٦
	مركز نطق ولغة	٢٤	٢.٤١	٠.٥٢٢
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٨	٢.٦٧	٠.٦١٦
	المجموع	٥٩	٢.٥١	٠.٥٣١
الإدارة والإشراف	مركز رعاية نهارية	٢٧	٣.٠٨	٠.٦١٧
	مركز نطق ولغة	٢٤	٣.٣٣	٠.٣٧٦
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٨	٣.٧٤	٠.٦٨٠
	المجموع	٥٩	٣.٢٧	٠.٥٧٥
العلاقة مع الزملاء	مركز رعاية نهارية	٢٧	٣.٨٨	٠.٥٤٤
	مركز نطق ولغة	٢٤	٤.١٠	٠.٥٨١
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٨	٤.٦٠	٠.٤١٤
	المجموع	٥٩	٤.٠٧	٠.٥٨٦
الدرجة الكلية	مركز رعاية نهارية	٢٧	٢.٩٧	٠.٢٨٦
	مركز نطق ولغة	٢٤	٣.٠٩	٠.٢٤٩
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٨	٣.٣٧	٠.٢٧٧
	المجموع	٥٩	٣.٠٧	٠.٢٩٧

يبين الجدول (١٦) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة الرضا لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمتغير مكان العمل، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (١٨) يوضح ذلك.

الجدول (١٧)

تحليل التباين الأحادي لأثر متغير مكان العمل في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية
ظروف وطبيعة العمل	بين المجموعات	٦٠٠	٢	٣٠٠	٣.٩٨١	.٠٢٤
	داخل المجموعات الكلي	٤.٢١٩	٥٦	٠.٠٧٥		
	الكلي	٤.٨١٩	٥٨			
الراتب والامتيازات	بين المجموعات	٥٠٣	٢	٢٥١	.٨٩٠	.٤١٧
	داخل المجموعات الكلي	١٥.٨٢٣	٥٦	٠.٢٨٣		
	الكلي	١٦.٣٢٦	٥٨			
الإدارة والإشراف	بين المجموعات	٢.٧٨٥	٢	١.٣٩٢	٤.٧٦٠	.٠١٢
	داخل المجموعات الكلي	١٦.٣٨٣	٥٦	٠.٢٩٣		
	الكلي	١٩.١٦٨	٥٨			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	٣.٢٢٨	٢	١.٦١٤	٥.٤٢٥	.٠٠٧
	داخل المجموعات الكلي	١٦.٦٦١	٥٦	٠.٢٩٨		
	الكلي	١٩.٨٨٩	٥٨			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١.٠١٤	٢	٥٠٧	٦.٩٤٣	.٠٠٢
	داخل المجموعات الكلي	٤.٠٨٩	٥٦	٠.٠٧٣		
	الكلي	٥.١٠٢	٥٨			

يتضح من الجدول (١٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الرضا لدى اختصاصيي النطق تعود لمتغير مكان العمل على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للأداة باستثناء بعد الراتب والامتيازات، حيث كانت دلالتها الإحصائية أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد بلغت قيمة (ف) لدرجة الرضا الكلية (٦.٩٤٣)، ولأبعاد (ظروف وطبيعة العمل، والإدارة والإشراف، والعلاقة مع الزملاء) على التوالي (٣.٩٨١، ٤.٧٦٠، ٥.٤٢٥) وللكشف عن اتجاه الفروق تبعاً لمتغير مكان العمل، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٩) يوضح ذلك.

الجدول (١٨)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (٤، ٣، ١) وفق متغير مكان العمل

الأبعاد	الفئات	المتوسط الحسابي	مركز رعاية نهارية	مركز نطق ولغة	عيادة نطق ولغة في مستشفى
ظروف وطبيعة العمل	مركز رعاية نهارية	٢.٧٩			
	مركز نطق ولغة	٢.٩٥	.١٦		
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٣.٠٧	(*) .٢٨	.١٢	
الإدارة والإشراف	مركز رعاية نهارية	٣.٠٨			
	مركز نطق ولغة	٣.٣٣	.٢٥		
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٣.٧٤	(*) .٦٥	.٤٠	
العلاقة مع الزملاء	مركز رعاية نهارية	٣.٨٨			
	مركز نطق ولغة	٤.١٠	.٢٢		
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٤.٦٠	(*) .٧٢	.٥٠	
الدرجة الكلية	مركز رعاية نهارية	٢.٩٧			
	مركز نطق ولغة	٣.٠٩	.١٢		
	عيادة نطق ولغة في مستشفى	٣.٣٧	(*) .٤٠	(*) .٢٨	

بالنظر إلى الجدول (١٨) نلاحظ أن الفروق في درجة الرضا لدى اختصاصيي النطق تبعاً لمكان العمل كانت بشكلٍ عام لصالح الاختصاصيين الذين يعملون في عيادة النطق في المستشفى، حيث أظهروا درجة رضا أعلى من الاختصاصيين الذين يعملون في مركز رعاية نهارية أو مركز النطق، سواءً أكان ذلك على الدرجة الكلية للأداة، أو الأبعاد الفرعية الثلاثة.

الجدول (١٩)

نتائج اختبار "ت" لأثر متغير نوع العمل في مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق

الأبعاد	نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة الاحصائية
ظروف وطبيعة العمل	حكومي	١٨	٢.٩٥	.٣٥٠	١.١٠٦	٥٧	.٢٧٣
	خاص	٤١	٢.٨٦	.٢٥٧			
الراتب والامتيازات	حكومي	١٨	٢.٨٦	.٥٤٢	٣.٧٧١	٥٧	.٠٠٠
	خاص	٤١	٢.٣٥	.٤٤٩			
الإدارة والإشراف	حكومي	١٨	٣.٥١	.٤٦٥	٢.١٨٦	٥٧	.٠٣٣
	خاص	٤١	٣.١٧	.٥٩٢			
العلاقة مع الزملاء	حكومي	١٨	٤.٢٨	.٥٦٦	١.٨٦٣	٥٧	.٠٦٨
	خاص	٤١	٣.٩٨	.٥٧٧			
الدرجة الكلية	حكومي	١٨	٣.٢٧	.١٩٥	٣.٧١٢	٥٧	.٠٠٠
	خاص	٤١	٢.٩٨	.٢٩٤			

يتبين من الجدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير نوع العمل في درجة الرضا لدى اختصاصيي النطق على الدرجة الكلية وجميع الأبعاد باستثناء بعدي (ظروف وطبيعة العمل، والعلاقة مع الزملاء)، حيث بلغت قيمة (ت) لدرجة الرضا الكلية (٣.٧١٢)، وللبعدين الراتب والامتيازات، والإدارة والإشراف على التوالي (٣.٧٧١، ٢.١٨٦). حيث جاءت الفروق لصالح الاختصاصيين العاملين في القطاع الحكومي.

مناقشة النتائج:

أوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً على الدرجة الكلية، في حين كان مستوى الرضا متبايناً حيث حصل بُعد العلاقة مع الزملاء على مدى رضا مرتفع، في حين حصلت الأبعاد الآتية: الإدارة والإشراف، وظروف وطبيعة العمل، على مدى رضا متوسط على التوالي. أخيراً حصل بعد الراتب والامتيازات على درجة رضا منخفضة. اتفقت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل (Collins, & Kalkhoff et al Blood, ٢٠٠٢؛ ٢٠١٢). في حين اختلفت مع دراسات أخرى والتي أشار فيها اختصاصيي النطق إلى وجود رضا وظيفي عالي لديهم كدراسة (Reeter, ٢٠١٢) والتي اختلفت مع نتائج دراسة مرعي (Marie, ٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود رضا أقل من المتوسط. ربما تعود هذه النتيجة إلى التنوع في الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة سواءً من حيث الدخل الشهري، عدد سنوات الخبرة، نوع ومكان العمل، أو عدد ساعات العمل الأسبوعية.

بالنظر إلى النتائج نلاحظ بأن بُعد العلاقة مع الزملاء حصل على أعلى درجة رضا على جميع الفقرات. أما بالنسبة للفقرات التي حصلت على أعلى درجة رضا فكانت: (يوجد تعاون جيد بينك وبين باقي اختصاصيي النطق واللغة العاملين في المؤسسة، يوجد تعاون جيد بينك وبين الاختصاصيين الآخرين من غير تخصص النطق واللغة في المؤسسة) على التوالي. تنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة تيرنر (Turner, ٢٠٠٩)، ويمكن تفسير ذلك من خلال العلاقات البنينة بين اختصاصيي النطق بعضهم البعض من جهة، وبين اختصاصيي النطق والاختصاصيين الآخرين من جهة أخرى مثل: التعاطف والاحترام، التعامل بشكل ودي، حيث أثرت بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي لديهم، وأوجدت نوع من الدعم الاجتماعي لبعضهم البعض. وهذا ينسجم مع ما أشار إليه بلود وآخرون (Blood et al).

٢٠٠٢) والتي أشارت إلى أن أكثر استراتيجيات فعالة للتعامل مع ضغوط العمل يكون من خلال الحصول على الدعم الاجتماعي من زملاء العمل، حيث تؤدي العلاقات الإيجابية مع باقي الزملاء في العمل إلى زيادة الرضا الوظيفي. جاء بعد ذلك الإدارة والإشراف في المرتبة الثانية بدرجة رضا متوسطة، حيث حصلت الفقرات الآتية على أعلى درجات الرضا: (يمتدح المشرف المباشر على الأعمال الجيدة التي أقوم بإنجازها، والمشرف المباشر على العمل عادل معي، وتشعر أنك توجه بشكل مناسب من قبل المشرف المباشر عليك). يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الإشراف على اختصاصيي النطق يتم من قبل كوادرات متخصصة في مجال اضطرابات النطق، وبالتالي فهم يحصلون على التوجيه اللازم، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة تيرنر (Turner, ٢٠٠٩).

جاء ثالثاً بعد ظروف وطبيعة العمل وبدرجة رضا متوسطة من وجهة نظر اختصاصيي النطق، حيث حصلت الفقرات (العمل الذي تقوم به له قيمة عالية لديك، وعملك ممتع)، على أعلى المتوسطات حيث كانت مرتبطة بالاختصاصيين أنفسهم من حيث قناعتهم في العمل، وهذا يشير إلى أنهم يقدرّون ما يقومون به. في المقابل حصلت الفقرات الآتية على أقل درجة رضا على التوالي: (يناسبك عدد الحالات التي تتعامل معها يومياً، والأعمال الكتابية التي تقوم بها، وواجبات العمل التي تؤديها). وتعود هذه النتيجة إلى أن عدد الحالات الكبير الذي يتعامل معه الاختصاصي يؤثر بشكل مباشر على جودة ونوعية الخدمات العلاجية المقدمة من قبله، وفي نفس الوقت يزيد من العبء المتعلق بملء أوراق الجلسات، مما يعرضهم لزيادة ضغط العمل، وبالتالي يؤثر بشكل سلبي في درجة الرضا الوظيفي. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بلود وآخرون ((Blood et al. ٢٠٠٢، والتي أشارت إلى أن عبء العمل وكثرة عدد الحالات التي يتعامل معها تؤدي إلى تدني الرضا.

جاء رابعاً بعد الراتب والامتيازات بدرجة رضا منخفضة، حيث حصلت الفقرات الآتية على أعلى درجات الرضا وهي: (تمنحك المؤسسة عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وتمنحك المؤسسة إجازة مرضية مدفوعة الأجر)، ويعزو الباحث رضا الاختصاصيين عن هذه الفقرات كون البعض منهم يعمل في القطاع الحكومي وهذه الإجراءات مطبقة لديهم. من ناحية أخرى فإن قانون العمل والخدمة المدنية والتأمينات الاجتماعية في المملكة يشترط على الجهات والمؤسسات الأهلية أن تمنح الموظفين لديها إجازة سنوية مدفوعة الأجر بالإضافة إلى إجازة

العبيدين. في المقابل حصلت الفقرات الآتية: (أشعر بأنني أتقاضى راتباً شهرياً عادلاً على العمل الذي أقوم به، وتوفر المؤسسة التأمين الصحي المناسب لك ولعائلتك، والعلاوات السنوية منتظمة) على أقل درجات الرضا، ويعود ذلك أيضاً إلى كون غالبية العينة هم ممن يعملون في القطاع الخاص، وبالتالي فإن الرواتب لديهم غالباً ما تكون منخفضة. ومن جهة أخرى يبدو أن الاختصاصيين لا يتقاضون زيادة سنوية - أو يتقاضون زيادة بسيطة جداً لا تقارن بالزيادة التي يتقاضاها اختصاصيي وزارة الصحة - مما أثر على مستوى الرضا لديهم فيما يتعلق بهذا الجانب. قد يعود ذلك أيضاً إلى كون التأمين الصحي من الفئة (ج) الدنيا، والتي لا تغطي كل المشاكل الصحية وبمبلغ مالي محدود سنوياً، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Lugo, -Edgar & Rosa) من المشاركين في دراسة ايدجار وروز لجو (٢٠٠٧) أنهم غير راضين عن الأجر الشهري الذي يتقاضونه، ونتائج دراسة رادلوف (Randolph, ٢٠٠٥) والتي بينت نتائجها أن أكثر العوامل الخارجية التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي النطق هي الأجور، كذلك توافقت مع نتائج دراسة مرعي (Marie, ٢٠١٨) والتي أشارت إلى عدم رضا الاختصاصيين عن الدخل المالي.

أما فيما يتعلق بتأثير المتغيرات في درجة الرضا لاختصاصيي النطق فقد أظهرت النتائج أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تعود لمتغير الدخل الشهري، حيث أظهرت النتائج أن ذوي الدخل المرتفع لديهم درجة رضا وظيفي أعلى. قد تُعزى هذه النتيجة إلى كون ذوي الدخل المرتفع يشعرون بتقدير أكبر من قبل جهات عملهم. بالإضافة إلى شعورهم بأنهم يتقاضون أجراً مناسباً لقاء العمل المُجهد الذي يقومون به، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الرضا وبالتالي الاستمرارية في نفس العمل. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من نتائج الدراسات والتي أشارت نتائجها إلى أن الذين دخلهم مرتفع هم أكثر رضا من ذوي الدخل المنخفض (Reeter, ٢٠١٢)، وهو نفس ما ذهبت إليه دراسة كوزومي ورامكيومر وماثيوس (mar & Mathews, Goswami, Ramku, ٢٠١٨) بأن هناك دوماً علاقة طردية إيجابية بين الدخل الشهري والرضا الوظيفي حيث يزداد الرضا بازدياد المقابل المادي.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لدى اختصاصيي النطق تعود لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث أظهر ذوي عدد سنوات الخبرة

الأكثر مستوى رضا أعلى على بعد الراتب والامتيازات، ولعل هذه النتيجة تعتبر منطقية حيث كلما زادت عدد سنوات الخبرة كلما ارتفع الراتب بفعل الزيادات السنوية المعتمدة من قبل نظام العمل ونظام الخدمة المدنية والتأمينات الاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Blood، (et al . ٢٠٠٢))، ودراسة تيرنر (Turner, ٢٠٠٩)، ودراسة محمود (2011)، والتي أشارت جميعها إلى أن الاختصاصيين ذوي عدد سنوات الخبرة الأكثر لديهم مستوى رضا وظيفي أعلى من ذوي الخبرة الأقل، وذلك ربما يرجع أيضاً إلى زيادة اتقان العمل ومعرفة جميع تفاصيله وتكوين قاعدة علاقات واسعة. وعلى النقيض من ذلك، تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتيجة الدراسة سالفة الذكر والتي قام بها كالكوف وكولينز (Kalkhoff & Collins, ٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين سنوات الخبرة.

توصلت نتائج الدراسة كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لدى الاختصاصيين تعود إلى متغير عدد ساعات العمل الأسبوعية، حيث أظهرت النتائج أن الاختصاصيين ذوي عدد ساعات العمل الأسبوعية الأقل، هم الأكثر رضاً وظيفياً من ذوي عدد الساعات الأكثر على بعد طبيعة العمل. ويعود هذا لأن الاختصاصيين الذين لديهم عدد ساعات عمل أقل هم بالضرورة يتعاملون مع عدد حالات أقل أيضاً، ويكون لديهم متسع من الوقت لإنجاز الأعمال الورقية الأخرى، ولديهم متسع من الوقت للقيام ببعض الأمور الاجتماعية، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي. هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة ريتز ((Reeter, ٢٠١٢ إلى أن الاختصاصيين الذين لديهم عدد ساعات أقل هم أكثر رضاً وظيفياً من الذين لديهم عدد ساعات أكثر، وهي نفس دراسة ديو (Du, ٢٠١٦) والتي أشارت نتائجها إلى أن اختصاصيي النطق غير راضين عن عبء العمل الشهري، في حين تختلف نتائج هذه النتيجة مع نتائج دراسة مرعي (Marie, ٢٠١٨) والتي أشارت إلى عدم وجود تأثير لعبء العمل على الرضا الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لدى اختصاصيي النطق تعود إلى متغير مكان العمل، حيث أظهر العاملين في عيادات المستشفيات مستوى رضا أعلى من الفئات الأخرى على الدرجة الكلية وكذلك على أبعاد طبيعة العمل، والإدارة والإشراف، والعلاقة مع زملاء. ويعود هذا إلى كون قطاع المستشفيات

أكثر انضباطية، كما قد تكون رواتبها أعلى من القطاعات الأخرى نظراً لوجود عدد من البدلات المُجزيه أكثر من غيرها، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل قد تكون أقرب إلى المثالية من حيث توفير الأدوات التي يحتاجها الإخصائي، ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة ريتز (Reeter, ٢٠١٢).

أخيراً توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لدى الاختصاصيين تعود إلى متغير نوع العمل، أظهر اختصاصي القطاع الحكومي مستوى رضا أعلى من العاملين في القطاع الخاص، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة مايسون ((Mason, 1996، وذلك على الدرجة الكلية والبعدين الراتب والامتيازات، والإدارة والإشراف. وربما يعود السبب في ذلك إلى كون رواتب القطاع الحكومي أعلى من القطاع الخاص، والحصول على العلاوات السنوية منتظم في شهر يناير من كل عام، وإمكانية الحصول على الترقية متاح وفق نظام حوكمة دقيقة ومعايير واضحة للجميع ومقر من قبل الوزارة، بالإضافة إلى أن عدد ساعات عمل المؤسسات الحكومية أقل إلى حد ما من القطاع الخاص، لكنها مع ذلك تتناقض مع كل من دراستي ميكس (Meeks, ١٩٩٥)، والصمادي (2015)، التي أظهرت أن الإخصائيين العاملين اظهروا رضا وظيفي أعلى.

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن الخروج بالتوصيات الآتية:

١. إجراء دراسات أخرى حول مستوى الرضا الوظيفي لإخصائيي النطق واللغة باستخدام أساليب البحث النوعي، سواءً من خلال المقابلات، الملاحظة، الدراسات العليا، أو تحليل المحتوى.
٢. تعديل سلم الرواتب والامتيازات وخاصة في المؤسسات الخاصة لجذب إخصائيي النطق واللغة للعمل لديها.
٣. إجراء بحوث لدراسة العوامل الإضافية التي يمكن أن تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لإخصائيي النطق واللغة، كدراسة نوعية فرص التدريب اثناء الخدمة المتاحة وجودة محتواها وكثافتها والمخصصة لإخصائيي النطق واللغة.
٤. إجراء دراسات حالة نوعية "طولية" لمواقف وممارسات إخصائيي النطق واللغة لمعرفة التحولات عبر الزمن في الممارسات المهنية اليومية مثل روح الفريق، ومدى تأثير السياسات الإدارية، والتنظيم، والترتيبات العملية، واستخدام الموارد والتي تحتاج إلى استكشاف.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الخطيب، جمال، والحديدي، منى. (2007). المدخل إلى التربية الخاصة (ط٢). الأردن: دار الفكر.
- الزعبي، مروان. (٢٠١١). الرضا الوظيفي: مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السرطاوي، زيدان. (١٩٩٧). بطارية قياس الضغوط النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعوقين. العين: دار الكتاب الجامعي.
- الصمادي، عقلة (1992). الدماغ واللغة. مجلة بيادر، نادي ابها الادبي. ع 7، ١٤٢ - ١٢٨
- الصيرفي، محمد. (٢٠٠٨). السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية. القاهرة: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- الطاهر، حسين، والموسوي، محمد. (١٩٩٥). الصحة النفسية من الإغريق العصر الحديث (ط١). الكويت: مطابع الألفين.
- بهنسي، فايزة. (٢٠١١). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- سلطان، محمد. (٢٠٠٤). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- صالح، يمني (). العلاقة بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى معلمي أطفال التوحد. مجلة البحث العلمي في الاداب. 2(8)، 1-28
- صبحي، السيد. (1998). عيوب النطق والكلام عند الطفل. موسوعة سفير لتربية الأبناء/المجلد الأول. منشورات شركة سفير بالقاهرة، ص ٤٦-٤٧.
- عاشور، أحمد. (١٩٨٣). إدارة الموارد البشرية العامة. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عباس، انس. (٢٠١١). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال والعلوم السلوكية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- علام، اعتماد، وزايد، احمد. (١٩٩٢). مقياس قيم العمل: الاطار النظري ودليل المقياس. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Blood, W., Ridenour, S., Thomas, A., Qualls, D., and Hammer, S. (2002). Predict job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 33(4), 282-290.
- Blood, W., Thomas, A., Ridenour, S., Qualls, D., and Hammer, S. (2002). Job stress in speech-language pathologists working in rural, suburban, and urban schools: Social support and frequency of interaction. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders*, 29, 132-140.
- Du, J. (2016). *Caseload/workload study of speech language pathologists in missouri public schools*. Published Master Thesis. Retrieved on ٢٠١٨th November from website: ProQuest Dissertations and Theses. (Order No. 10132948)
- Edgar, D., and Rosa-Lugo, L. (2007). The critical shortage of speech-language pathologists in the public-school setting: Features of the work environment that affects recruitment and retention. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 38, 31-46.
- Fimian, M., Lieberman, R., and Fastenau, P. (1991). Development and validation of an instrument to measure occupational stress in speech-language pathologists. *Journal of Speech and Hearing Research*, 34, 439-446.
- Gary, W., Howard, H., and Boles, S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27, 380-395.
- Goswami, S. P., Ramkumar, S., & Mathews, S. (2018). Income and work satisfaction among speech and hearing professionals in India: Two sides of the same coin. *Journal of Indian Speech Language & Hearing Association*, 32(1), 16.
- Harris, A., Prater, A., Dyches, T., and Heath, A. (2009). Job Stress of School-Based Speech-Language Pathologists. *Communication Disorders Quarterly*, 30, 103-111.
- Hutchins, L., Howard, M., Prelock, A., and Belin, G. (2010). Retention of school based SLPs: Relationships among caseload size, workload satisfaction, job satisfaction, and best practice. *Communication Disorders Quarterly*, 31(3), 139-154.
- Kalkhoff, L., and Collins, R. (2012). Speech-Language Pathologist Job Satisfaction in School Versus Medical Settings. *Language, Speech & Hearing Services in Schools*, 43(2), 164-175.

- Perspectives* .Lower the Caseload! One State's Journey .(٢٠٠٠)Komes, L. W. .٦-٥، (١) ، *Based Issues-on School*
- Marie, B. (2018). Job Satisfaction among Jordanian Speech-language Pathologists and Audiologists. *Al-Balqa for Research and Studies*, 21 (1), 89-101
- Mason, E. (1996). *Analysis of variables relating to job satisfaction of speech-language pathologists employed in nursing homes*. Published Doctoral Thesis. Retrieved ٢٠١٨، th١٥ March on from website: from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9638806)
- Meeks, R. (1995). *Perceptions of job satisfaction by speech-language pathologists in school versus non-school work settings*. Published Master Thesis. Retrieved ٢٠١٨، th١٦ October on from website: ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9541239)
- Randolph, D. S., & Johnson, S. P. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare management*, 50(1), 49.
- Reeter, R. (2012). *Job Satisfaction Survey in Speech-Language Pathology*. Published Master Thesis. Retrieved ٢٠١٨، ^{ed}٢٢ on Aughest, from website: <https://comdis.uni.edu/sites/default/files/Reeter%20Job%20Satisfaction%20in%20SLP.pdf>
- Spector, E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes, and consequences*. CA: Thousand Oaks, SAGE.
- Hearing Association–The American Speech (2007). *Your Job: Your Career*. Retrieved in December, 3ed, 2018, from :website <http://www.asha.org/uploadedFiles/careers/07YJYCFreqsReport.pdf#search=%22slp%22>
- Turner, M. (2009). *Stress reduction and job satisfaction in speech-language pathologists*. Published Master Thesis. Retrieved ed، ٣ January, in ٢٠١٨ from website: ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 1465746)
- Weiss, I. (2002). New technique helps remediate. *advance for speech language pathologist and audiologists*. 12(12), p. 15