

محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين

- دراسة ميدانية بولاية سطيف -

Determinants of job satisfaction among orthophone specialists, field in Setif governorate

أ. يوسف حسينة¹ أ. بن دعيمة لبنى²

Hacina yousfi Bendaima loubna

جامعة محمد لمين دباغين سطيف2

Bendaima12@hotmail.fr hacina16@hotmail.com

تاريخ الاستلام: 2018/01/25 تاريخ القبول: 2018/02/13

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين العاملين بمختلف القطاعات بولاية سطيف، من خلال إبراز أهم العوامل المؤثرة عليهم إيجابا أو سلبا، وذلك نظرا لأهمية الرضا الوظيفي على اعتباره يرتبط بالناحية الوجدانية للفرد العامل بالدرجة الأولى ويسهم في تقدم عمله إذا كانت مشاعره إيجابية أو العكس، حيث أن عدم رضاه عن عمله يؤدي إلى تراجع عمله ونقص مردوديته.

وعليه تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين؟ وكذا التساؤلات الجزئية التالية:

- هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين
 - عن الجوانب المادية (الأجر وفرص الترقية)؟
 - هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين عن طبيعة العمل وظروفه الفيزيكية؟
 - هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين عن نوعية العلاقات بالرؤساء والزملاء؟
- الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، محددات الرضا الوظيفي، الأخصائي الأرتوفونيين.

Abstract:

This study aims to determine the determinants of job satisfaction among speech therapists working in various sectors of the state of Sétif by highlighting the most important factors affecting them either positively or negatively, given the importance of job satisfaction to take into consideration the individual factor that primarily contributes to the advancement of his work if his feelings versa positive or vice ,where the dissatisfaction of his work leads to a decline in his work and lack of performance of the system.

Thank to this study we will try to answer the following main question and other questions.

Is there a job satisfactionamong the speech therapists specialists? What are the most important factors affecting them?

Keywords: job satisfaction, the determinants of job satisfaction, speech therapist.

مقدمة:

تدخل الكثير من العوامل أو المحددات في تحقيق الرضا الوظيفي أو عدمه أهمها الأجر، فكلما كان مرتفعا ومتماشيا مع ما يقدمه العامل من مهام وما يتوقع الحصول عليه من عوائد مادية كلما تحققت له درجة عالية من الإشباع والشعور بالأمان والارتياح، "ولا شك أن الأجر الحافزة تعتبر من أهم المتغيرات المؤثرة والعوامل الفعلية التي تؤثر على قرار اختيار القوى العاملة للوظائف والأعمال (شكشك، 2009:114)، هذا إضافة إلى طبيعة العمل وظروفه الفيزيائية، حيث تساهم درجات الحرارة في مكان العمل، والإنارة والتهوية والنظافة ووفرة الوسائل المادية في شعور الفرد بالرضا من عدمه، إضافة إلى العلاقة مع رؤساء العمل والزلاء، فكلما كانت طيبة وإيجابية كلما ساعدت العامل أكثر على الشعور بالانتماء والإحساس بالراحة في محيطه المهني والعكس صحيح.

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي نالت حضا وافرا من الدراسات على مختلف الأسلاك والقطاعات، خاصة في المجالات التربوية كالإدارة المدرسية

والتعليم... إلخ، ونجد منها على سبيل المثال دراسة بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، التي استهدفت التعرف على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي وأثر ذلك على مردوده بالجامعة الجزائرية. وأهم ما توصلت إليه النتائج أن: 93.5% من الأساتذة غير راضين على مستوى أجورهم الحالية، كما تميزت العلاقات مع الزملاء والمسؤولين والطلبة بمستوى لا بأس به من الرضا الوظيفي. (كتفي، 2008: 14).

أما ناصر محمد العديلي (1980) فقد أجرى دراسة بعنوان "مواقف واتجاهات موظفي القطاع الحكومي تجاه أعمالهم ودرجة الرضا عنها، وهي دراسة ميدانية أجريت على عينة اختيرت من القطاع الحكومي في مختلف الوزارات والمصالح الحكومية في الرياض، وكانت النتيجة العامة أنهم راضون بشكل عام عن أعمالهم، نتيجة التجانس الحاصل في المجتمع السعودي إلى جانب وجود عوامل أخرى مساعدة على تحقيق الرضا أهمها: العلاقة مع الزملاء والمسؤولين، وظروف العمل وبيئته المادية، وكذا نوعية العمل ونشاطاته المختلفة والتي كانت نتائج الرضا عنها مرتفعة في هذه الدراسة، بخلاف الراتب وفرص الترقية وكمية العمل المنجز مقابل الأجر، فكانت درجات الرضا عنها منخفضة. (العبودي، 2008: 15).

كما أجرى السرحان (1998) دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية، حيث هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية ودراسة علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية للمعلم بمستوى هذا الرضا، وتوصلت أهم النتائج إلى أن: أفراد عينة الدراسة يتصفون بدرجة منخفضة من الرضا بالنسبة لمجال الإدارة المباشرة والعلاقة مع الزملاء والمكانة

الاجتماعية وتقدير المجتمع للمعلم. كما أن أفراد عينة الدراسة يتصفون بدرجة منخفضة من الرضا بالنسبة لمجال الحوافز والراتب. (إسعادي، 2016: 15، 16).

في دراسة أخرى أجراها الشمري (1424هـ) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية" والتي هدفت إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً لمجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية وتكونت عينة الدراسة من (233) مفتشاً جمركيًا يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض. وأهم ما توصلت إليه النتائج أن: الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل ، والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا ، والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير مرضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لقياس الرضا. (الشمري، 2009: 8، 9).

أما الدراسة الحالية فقد سلطت الضوء على فئة خاصة لم تنل نفس الحظ من الدراسة في مجال الرضا الوظيفي، ربما لاعتبار سلك الأخصائيين الأطفونيين في بلادنا حديثاً نسبياً مقارنة بالأسلاك والوظائف الأخرى، وعليه سنحاول معرفة أهم محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين، وكذا معرفة مستوى رضاهم عن عملهم، وعليه نطرح التساؤل التالي:

هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين الممارسين لعملهم في مختلف

المؤسسات بولاية سطيف؟

وتنبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

— هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن الجوانب المادية (الأجر

وفرص الترقية)؟

— هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفاونيين عن طبيعة العمل وظروفه الفيزيقية؟

— هل يوجد رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفاونيين عن نوعية العلاقات بالرؤساء والزملاء؟

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفاونيين العاملين بمختلف المؤسسات بولاية سطيف.

- معرفة المحددات الأكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفاونيين.

- محاولة الكشف عن محددات أخرى للرضا الوظيفي، تكون مرتبطة أكثر بمجال الممارسة الأرتوفاونية، وذلك حسب آراء الأخصائيين في الميدان.

مفاهيم الدراسة:

الرضا الوظيفي: تتعد مفاهيم الرضا الوظيفي وتختلف حسب توجهات الباحثين ومشاربهم الفكرية والعلمية، وفيما يلي نورد بعضا منها:

يعرف الرضا الوظيفي على أنه: "مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور أن يحققه من عمله" (دويدار، ص45).

أما "هوبوك، Hoppock (1935) فيعرفه على أنه: "مجموعة العوامل النفسية و الوظيفية و الأوضاع البيئية التي تحمل المرء على القول بصدق إني راض عن وظيفتي" (العديلي، 1995:116).

ويعرف حبيب الصحاف الرضا الوظيفي في معجمه إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين بأنه: " قدرة المنظمة على تلبية وإشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين لديها، تؤدي إلى الرضا الوظيفي، وهو أيضا قدرة الموظف على التكيف مع ظروف وبيئة العمل المحيطة به بمقارنة ما يملكه أو يحصله وما يتمنى الحصول عليه" (الصحاف، 2003:100).

وعرفه فرج عبد القادر طه (1994) بأنه: " مدى شعور الفرد بالاحترام والاعتراف من المحيطين به في حقل العمل الذي يحتوي على الزملاء والأصدقاء وكذا الرؤساء في العمل وأيضا المحيط الخارجي(المجتمع)، كذلك مدى إشباع الحاجات المادية التي يحصل عليها الموظف من الراتب (عبد القادر طه، 1994:542).

نستخلص من المفاهيم السابقة أن الرضا الوظيفي هو: " كل ما يشعر به الفرد نحو عمله من أحاسيس ومشاعر قد تكون ايجابية أو سلبية، وترتبط بمجموعة من العوامل المنتمية إلى المجال الحسي في عمله كالظروف المادية و الفيزيقية، إضافة إلى العوامل الاجتماعية التي تشكلها العلاقات مع الزملاء ورؤساء العمل".

محددات الرضا الوظيفي: يمكن إبراز أهم محددات الرضا الوظيفي من خلال الجوانب التالية:

- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها: تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة اشتغاله بوظيفة مثل: الإجازات، التأمين الصحي، السكن، الراتب، فرص الترقية والعلاقات مع الآخرين، رؤساء أو مرؤوسين.
- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها، وتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة رأسيا، وبعمق الوظيفة ومدى إشباعها

للحاجات العليا وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة (التخطيط، الرقابة، التنفيذ)، والنظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز، واستغلال قدرته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، والمستوى الإداري للوظيفة.

- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة: فيما يتعلق بساعات العمل، وظروفه وإجراءاته ونظم الاتصال في المؤسسة.

- عوامل تنظيمية متعلقة بالفرد نفسه: مثل شخصية الفرد، ودرجة استقراره في حياته، والسن، والمؤهل العلمي، وجنسه، وأهمية العمل بالنسبة له.

- عوامل بيئية: وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه. (الشرايدة، 2008: 99، 100).

وعليه يمكننا تعريف محددات الرضا الوظيفي على أنها: "مجموعة العوامل المؤثرة في العامل سواء بالإيجاب أو السلب، والتي تؤدي إلى الرضا أو عدم الرضا عن العمل والمتمثلة في: الجوانب المادية كالأجر وفرص الترقية، العلاقات مع الرؤساء والزلاء، طبيعة العمل وظروفه الفيزيائية... الخ"، وهي المحددات التي سنتطرق إليها في هذه الدراسة.

الأخصائي الأرتو فوني:

يعرف الأخصائي الأرتو فوني على أنه: "الشخص الذي يقوم بعمله في إطار الممارسة الأرتو فونية، ويتكفل بمختلف الاضطرابات اللغوية، الشفهية والمكتوبة، ومشاكل الاتصال عامة، ويصنف هذا التخصص في الجامعات الغربية في مجال الشبه طبي" (S.d, orthophoniste-comment-devenir-orthophoniste?).

ويعرف أيضا على أنه: "الشخص الذي ينتهي إلى قطاع الصحة و مسؤول عن الوقاية والفحص، التقييم والعلاج، والدراسة العلمية للعجز والاضطرابات المتعلقة بالتواصل لدى الفرد، مع الاضطرابات المصاحبة لها".

(qui-est-orthophoniste?, s.d.)

أما في الجزائر فينتهي اختصاص الأرتوفونيا إلى مجال العلوم النفسية، والأخصائي الأرتوفوني هو الشخص المتحصل على تكوين في مجال علم النفس اللغوي، من ناحية أسس اكتساب اللغة ومعوقاتهما أيضا، والمهتم بفهم طبيعة الاضطرابات اللغوية والتكفل بها.

الإجراءات الميدانية:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الذي اعتمدنا من خلاله على معرفة محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأرتوفونيين.

أداة الدراسة: تم بناء استمارة لجمع المعلومات اشتملت على مجموعة من المحاور متعلقة بمحددات الرضا الوظيفي، وكل محور ضم مجموعة من العبارات الإجرائية، مع إدراج سؤال مفتوح لمعرفة آراء الأخصائيين الأرتوفونيين حول وجود محددات أخرى لرضاهم الوظيفي، واستندنا في تصميم الأداة على بعض المقاييس الخاصة بالرضا الوظيفي، وكذا بعض القراءات النظرية المرتبطة بالموضوع الحالي.

ولحساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة تم قياس الثبات اعتمادا على معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ:0,86 ولوجود ارتباط بين الصدق والثبات تم التأكد من صدق الأداة بحساب الصدق الذاتي الذي بلغ 0,92.

واشتملت أداة الدراسة على(38) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية تتعلق بمحددات الرضا الوظيفي، وضمت ثلاثة بدائل هي (موافق، محايد، غير موافق).

وفيما يلي جدول يوضح محتوى أداة الدراسة:

جدول رقم(1) يوضح محتوى أداة الدراسة

الرقم	المحاور	العبارات
1	الرضا عن الجوانب المادية	من العبارة(1) إلى العبارة(11)
2	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الفيزيكية	من العبارة(12) إلى العبارة(25)
3	الرضا عن العلاقات بالرؤساء والزملاء	من العبارة(26) إلى العبارة(38)

كما تم إضافة سؤال مفتوح مضمونه: "عزيزي الأخصائي الأطفوني إذا كانت لديك محددات أخرى لرضاك الوظيفي أو عدمه في إطار عملك المتخصص، ولم يتم ذكرها في الاستمارة فالرجاء تزويدنا بها في النقاط التالية؟".

عينة الدراسة: ضمت عينة الدراسة مجموعة من الأخصائيين الأطفونيين العاملين بمختلف المؤسسات بولاية سطيف، خلال سنة 2016/2015، حيث بلغت عينة الدراسة الحالية ستة وعشرين (26) أخصائيا أطفونيا.

معالجة البيانات: تم الاعتماد في معالجة البيانات على النسب المئوية سواء بالنسبة للبنود أو المحاور حيث أن النسبة المئوية للبنود تم حسابها كالتالي:

نسبة البند = س/ن x 100، حيث يمثل س: تكرار البند. ن: عدد أفراد العينة.

النسبة المئوية للمحور: تم حسابها كما يلي:

نسبة المحور: مجموع النسب المئوية لبنود المحور/جميع عبارات المحور.

5/ نتائج الدراسة: بعد جمع استجابات الأخصائيين الأطفونيين على أداة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

النتائج المتعلقة بالمحور الأول: * الرضا عن الجوانب المادية.

جدول رقم (2) يمثل التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول

العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	%3,84	1	%7,62	2	%88,46	23
2	%3,84	1	%0	0	%96,15	25
3	%34,61	9	%19,23	5	%42,30	11
4	%7,62	2	0%	0	%92,30	24
5	%23,07	6	%3,84	1	%73,07	19
6	%15,38	4	%23,07	6	%61,53	16
7	%30,76	8	%15,38	4	%53,84	14
8	%19,23	5	%15,38	4	%65,38	17
9	%76,92	20	%7,62	2	%15,38	4
10	%34,61	9	%15,38	4	%50	13
11	%7,62	2	%0	0	%92,30	24
المجموع	%23,40	66	%9,77	28	%66,42	190

يتضح من الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة مئوية كانت 96,15% بعدم الموافقة بالنسبة للاستجابة على العبارة رقم 2 و نصها " مرتبك يغطي متطلبات معيشتك اليومية"، تليها الاستجابة بعدم الموافقة أيضا على العبارة رقم 4 والتي نصها: " تتلقى تعويضا عن مصاريف التنقل في إطار عملك" بنسبة 92,30%، وبلغت الاستجابات نفس النسبة السابقة بعدم الموافقة على العبارة رقم 11 والتي نصها: " راتبك الحالي يساعدك على التوفير للمستقبل"، وهذا يدل على أن الأخصائيين الأطفونيين غير راضين عن الجوانب المادية لعملهم، بما فيها الأجر، وعموما بلغت النسبة الكلية للاستجابة على المحور الأول الخاص بالرضا عن الجوانب المادية 66,42% بعدم الموافقة، وهي نسبة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: * الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الفيزيقية.

جدول رقم (3) يمثل التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني

غير موافق		محايد		موافق		العبارة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%38,46	10	%15,38	4	%46,15	12	12
%30,76	8	%3,84	1	%65,38	17	13
%65,38	17	%11,53	3	%23,07	6	14
%76,92	20	%7,62	2	%15,38	4	15
%73,07	19	0%	0	%26,92	7	16
%53,84	14	%11,53	3	%34,61	9	17
%19,23	5	%15,38	4	%65,38	17	18
%26,92	7	%7,62	2	%65,38	17	19
%76,92	20	%15,38	4	%7,62	2	20
%53,84	14	0%	0	%46,15	12	21
%84,61	22	%11,53	3	%3,84	1	22
%42,30	11	0%	0	57,69	15	23
%23,07	6	%7,62	2	%69,23	18	24
0%	0	3,84%	1	%96,15	25	25
%47,52	173	%7,94	29	%44,49	162	المجموع

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة مئوية كانت 96,15% بالنسبة للاستجابة بالموافقة على العبارة رقم 25 والتي مفادها "تشعر بالمتعة عند تقديم المساعدة الأطفونوية لمن يطلبها" حيث أجمع أفراد العينة على حبههم لعملهم وشعورهم بالمتعة عند أدائه رغم وجود معيقات أخرى، تلمها الاستجابة بعدم الموافقة على العبارة رقم 22 والتي مفادها "يتم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية، حيث بلغت نسبة الاستجابة 84,61% وهذا يدل على غياب التكوين للأخصائيين الأطفونيين أثناء الخدمة، كما أبدت العينة رضاها عن الساعات المخصصة لمزاولة العمل وتأدية المهام، حيث بلغت نسبة الاستجابة بالموافقة على العبارة رقم 24: 69,23%، وعموما لم تظهر

العينة تدمرا من طبيعة العمل وظروفه الفيزيقية، فكانت راضية عنها بدرجة متوسطة حيث بلغت الاستجابة الكلية لأفراد العينة على هذا المحور 44,49%.

النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: * الرضا عن العلاقات بالرؤساء والزلاء.

جدول رقم (4) يمثل التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثالث

العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
26	19	73,07%	5	19,23%	2	7,62%
27	13	50%	5	19,23%	8	30,76%
28	14	53,84%	3	11,53%	9	34,61%
29	8	30,76%	4	15,38%	14	53,84%
30	25	96,15%	1	3,84%	0	0%
31	12	46,15%	5	19,23%	9	34,61%
32	16	61,53%	7	26,92%	3	11,53%
33	8	30,76%	10	38,46%	8	30,76%
34	8	30,76%	6	23,07%	12	46,15%
35	6	23,07%	3	11,53%	17	65,38%
36	10	38,46%	5	19,23%	11	42,30%
37	13	50%	2	7,62%	11	42,30%
38	18	69,23%	1	3,84%	7	26,92%
المجموع	170	50,29%	57	16,85%	111	32,82%

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة مئوية كانت 96,15% استجابة بالموافقة على العبارة رقم 30 ونصها " تحظى بالاحترام والتقدير من طرف زملائك في العمل " حيث أكدت عينة الدراسة على توافر الاحترام المتبادل في محيط العمل، كما بلغت موافقة العينة على العبارة رقم 26 نسبة 73,07% ونصها " تحس بالاستقرار والانتماء الوظيفي في عملك"، تليها الموافقة على العبارة 38 بنسبة 69,23% والتي نصها: " يسود جو التعاون بينك وبين زملائك في العمل، وهذا يدل على رضا الأخصائيين الأطفونيين عن طبيعة العلاقة مع الزلاء، وعموما أكد الأخصائيون الأطفونيون رضاهم عن العلاقات

بالرؤساء والزملاء بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة الاستجابة الكلية على المحور 50,29%.

نتائج السؤال المفتوح:

أبدى الأخصائيون الأرتوفاونيون بعض الملاحظات من خلال استجاباتهم على السؤال المفتوح، حيث أضافوا بعض المحددات الخاصة بعدم رضاهم الوظيفي في إطار متطلبات واحتياجات عملهم في الممارسة الأرتوفاونية والتكفل بالحالات الخاصة، ونلخص أهمها في النقاط التالية:

- المشكل الرئيسي يكمن في سلم التصنيف الوظيفي لسلك الأخصائي الأرتوفاوني التابع لوزارة الصحة، بين الفريق الطبي والشبه طبي.

- نقص الأدوات والتجهيزات والوسائل الضرورية والاختبارات المستخدمة في التشخيص

- عدم تقبل الأولياء تقديم المساعدة الأرتوفاونية لأبنائهم دون تقديم الأدوية.

- الفجوة الموجودة بين الزملاء في الاختصاص، واحتكار الوسائل والتقنيات.

- الحاجة إلى الدورات التكوينية والتدريبية، وإجراء تربيصات بالخارج لاكتساب المهارات والخبرات الجديدة في التخصص.

- النظرة الضبابية لطبيعة العمل الأرتوفاوني في الجزائر، أو الجهل الكلي لهذا الاختصاص، مما يفقد الأخصائي الأرتوفاوني المكانة الاجتماعية التي يستحقها.

مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(2) الخاص باستجابات أفراد العينة على

محور الرضا عن الجوانب المادية أبدى الأخصائيون الأرتوفاونيون عدم رضاهم عموما

عن الجوانب المادية المتعلقة بوظيفتهم، لاسيما ما تعلق بالأجر، حيث بلغت نسبة عدم الموافقة على العبارة رقم 1 ونصها " الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع جهودك في العمل" 88,46% وهي نسبة مرتفعة جدا تبين عدم الرضا عن الأجر لدى عينة الدراسة، وعموما بلغت الاستجابة الكلية لأفراد العينة الحالية بعدم الرضا عن الجوانب المادية نسبة 66,42%، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات: (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر)، دراسة (السرحدان 1998) ودراسة (الشهري 1424هـ) خاصة في محدد عدم الرضا عن الأجر لدى جميع عينات الدراسات.

أما فيما يخص الاستجابات على المحور الثاني الخاص بطبيعة العمل وظروفه الفيزيقية، فلم تظهر عينة الدراسة اهتماما كبيرا بهذا الجانب، حيث بلغت النسبة الكلية الخاصة بعدم الرضا عن ظروف العمل الفيزيقية 47,52%، وهي نسبة أقل من المتوسط، وفي نفس الوقت لا تفسر رضا الأخصائي الأطفوني عن كل الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه الفيزيقية، حيث أبدت العينة نسب مرتفعة جدا في عدم رضاها عن بعض الجوانب، لاسيما فيما يخص الاستجابة على العبارات رقم (15، 16، 20)، الخاصة بوسائل ومتطلبات العمل وإمكانياته، حيث أن الأخصائي الأطفوني تنقصه الكثير من الإمكانيات الضرورية لعمله، و لا يمتلك مكتبا خاصا به في أغلب المؤسسات، كما أن التدريب في مجال عمله يكاد ينعدم، أما فيما يخص المحددات الفيزيقية، فقد أبدى الأخصائيون الأطفونيون ارتياحا في هذا الجانب، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ناصر محمد العديلي 1980) في الرضا عن الجوانب الفيزيقية والرضا عن نوعية العمل.

هذا وبالنسبة للاستجابات على المحور الثالث الخاص بمحددات الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء، فكانت النسبة الإجمالية للرضا الوظيفي عن هذه المحددات متوسطة عموما حيث بلغت نسبة الاستجابة الكلية على هذا المحور

50,29%، مع وجود نسب مرتفعة جدا في بعض العبارات، خاصة ما يتعلق بالاستقرار والانتماء الوظيفي، وكذا روح التعاون بين الزملاء في محيط العمل، إضافة إلى التقدير والاحترام المتبادل، وهي محددات ضرورية بالنسبة للرضا الوظيفي، وبخلاف العلاقات مع الزملاء أبدت العينة تدمرا من علاقتها بالرؤساء حيث بلغت نسبة الموافقة على العبارة رقم 35 ونصها " ترى وجود عدالة من الرئيس في معاملة المرؤوسين " 23,07% وهذا يبين عدم الرضا عن العلاقة مع الرؤساء. حيث اتفقت هذه النتيجة فيما يخص محدد العلاقات مع الزملاء مع دراسة: (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر) التي سجلت رضا وظيفي في هذا الجانب، واختلفت مع دراسة (السرحدان 1998) في نفس المحدد، أما محدد العلاقة مع الرؤساء، فقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (العديلي، 1980)، حيث أبدت العينة استجابات منخفضة حول إتاحة الفرص للموظف للإدلاء بأرائه والتعبير عن أفكاره الخاصة بالعمل، كما اختلفت النتيجة الحالية في نفس المحدد مع دراسة (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر) التي أظهرت احتراما من قبل المسؤولين لأفراد العينة.

وعليه فإن الدراسة الحالية استنادا إلى الاستجابات على الاستمارة المطبقة، بما فيها تحليل استجابات السؤال المفتوح خلصت إلى النتائج التالية:

- عدم وجود رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن الجوانب المادية (الأجر وفرص الترقية).

- عدم وجود رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن طبيعة العمل (الإمكانيات المادية، المكتب، والوسائل، التكوين...الخ).

- وجود رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن الجوانب الفيزيائية (الحرارة، التهوية، الإنارة...الخ).

- عدم وجود رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن نوعية العلاقات بالرؤساء.

- وجود رضا وظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين عن نوعية العلاقات بالزملاء.

خاتمة:

من خلال ما سبق نستنتج أن الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الأطفونيين يرتبط بجملة من المحددات العامة على غرار كل الوظائف الأخرى، أهمها المحددات المادية المتعلقة بالأجر ومستوى المعيشة وفرص الترقية، إضافة إلى طبيعة العمل وظروفه الفيزيائية و مدى وفرة الوسائل الضرورية للعمل، كذلك لابد من بناء علاقات إنسانية ايجابية في محيط العمل مع الزملاء والرؤساء، بما يضمن الإحساس بالأمان والانتماء والراحة النفسية، هذا إضافة إلى محددات خاصة ورد ذكرها ضمن نتائج السؤال المفتوح، وهي المرتبطة بوظيفة الأخصائي الأطفوني كهيئة مستقلة لديها جوانب خاصة، أهمها ما أبداه الأخصائيون الأطفونيون حول مشكلة تصنيفهم ضمن الأسلاك المهنية، وكذا ضبابية الوظيفة واعتراؤها نوعا ما بالنسبة لأغلب شرائح المجتمع، مما ينقص من مكانة الأخصائي الأطفوني على الصعيد الاجتماعي ويؤثر في تقديره الذاتي. وعليه فإن رضا الأخصائي الأطفوني عن كل تلك المحددات العامة والخاصة يؤدي بالضرورة إلى تحقيق الجودة في العمل، وكذا تحقيق الإشباع والتوافق النفسي والمهني.

المراجع:

1. أنس شكشك (2009): علم النفس الإداري، (ط1)، سوريا: دار النهج للنشر والتوزيع.
2. حبيب الصحاف(2003): معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، إنجليزي عربي، (ط1) مكتبة لبنان ناشرون.
3. سالم تيسير الشرايدة(2008): الرضا الوظيفي-أطر نظرية وتطبيقات عملية-، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
4. سالم عواد الشمري(2009): الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على:(القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، جدة:جامعة الملك عبد العزيز.
5. عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، (د.ط) دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
6. فاتح العبودي(2008): الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة.
7. فرج عبد القادر طه(1994): قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي في الوطن العربي، (ط4)، الإسكندرية: دار المعارف.
8. كريمة إسعادي(2016): محددات الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة ماستر في الإدارة والإشراف التربوي، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2.
9. كريمة إسعادي: المرجع السابق، نقلا عن كتفي عزوز، 2008.
10. ناصر محمد العديلي(1995): السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة، الرياض: معهد الإدارة العامة للبحوث العربية.

11. orthophoniste-comment-devenir-orthophoniste?.Récupéré le: 25 Novembre 2016 récupérée du : <https://www.sante-medecine.journaldesfemmes.com>

12. qui-est-orthophoniste?.Récupéré le: 25 Novembre 2016 de: récupéré du <https://www.orthomalin.com>.