

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره، أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله فأظهر
بسماحته تواضع العلماء، وبرحابته سماحة العارفين، أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي
لم يبخل علي يوماً بشيء، وإلى أمي التي زودتني بالحنان والمحبة، أقول لهما: أنتما
وهبتموني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، وإلى زوجي الحبيب .. الذي
كان لتشجيعه وتضحيته وكرمه وعطائه وصبره الدور الأكبر لإنجاز هذا البحث.

وإلى إخوتي الأعمام الذين ساندوني ودعموني، وإلى أبنائي الأعمام .. زينة الحياة..
بسملة اليوم .. وأمل المستقبل، ثم أهدي إلى كل من علمني حرفاً أصبح سناً برفقه يضيء
الطريق أمامي، وإلى كل من وقف بجانبني ودعا لي المولى بالتوفيق والنجاح، أهدي لكم
جميعاً هذا العمل الذي لولا حبكم لما تحقق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على سيدنا محمد المعلم الأول، وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً وبعد:

بفضل الله وبنعمته أتممت هذه الدراسة فله الشكر وله الحمد والمنة، حمداً يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه، وأسأله تعالى أن يجعل فيها الفائدة المرجوة.

يطيب لي أن أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان إلى جامعة الملك عبدالعزيز التي أتاحت لي الفرصة لمواصلة الدراسة بها، والشكر موصول إلى عمادة الدراسات العليا، ولجميع العاملين من أعضاء هيئة التدريس، ومحاضرين، ومعيدين وموظفين، والشكر والعرفان والتقدير لأهل الفضل من الأساتذة الكرام، الذين تعلمت على أيديهم في كلية الآداب والعلوم الإنسانية وخاصة قسم علم الاجتماع.

وأخص بالشكر الجزيل لسعادة المشرف الدكتور عبدالله باخشوين على إشرافه على رسالتي، ومد يد العون لي، وتقديم التوجيهات السديدة والمقترحات المفيدة مما ساعدني على تخطي الصعاب والمشكلات، فله الشكر مني والدعاء.

وأشكر الدكتورة فتحية القرشي التي لطالما وجهت لي المساعدة والنصائح التي كانت لها الأثر البالغ في نفسي لبذل المزيد من الجهد، وعلى ما لمست من اهتمام بالغ، فأدعو الله بأن يمتعها بالصحة ويرفع منزلتها في الدنيا والآخرة.

وأقدم بكل الشكر والامتنان والمحبة لصديقتي ورفيقة دربي ريم عبدالباقي، التي لم تمتنع يوماً عن مساعدتي فلها مني كل الامتنان والعرفان والمحبة الصادقة، وأشكر جميع من ساندني وأزرنني على إنهاء هذا البحث ووقف بجاني من والدي العزيزين وزوجي المحب وإخوتي رائد وريم ورامي، أشكرهم جميعاً من كل قلبي.

الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية

رينا سعد الرحيلي

المستخلص

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية، وتهدف هذه الدراسة إلى رصد عوامل الرضا الوظيفي للطبيب السعودي داخل المؤسسة الصحية. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات الميدانية من أجل الكشف عن مدى رضا الأطباء داخل أماكن عملهم. وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٢٣٣ طبيباً وطبيبة سعوديين من العاملين في المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية بمدينة جدة. واستخدم مقياس مینوسوتا للرضا الوظيفي كأداة رئيسة للبحث لقياس الربط بين المتغيرات الشخصية كالجنس، ومكان العمل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والمسمى الوظيفي، والتخصص، وسنوات العمل، والرضا الوظيفي لدى الأطباء من خلال أربعة أبعاد أساسية وهي: بعد العمل ذاته، وبعد علاقات العمل مع الرئيس، وبعد علاقات العمل مع الزملاء، وبعد سياسات العمل. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها أنه يوجد ارتباط بين الرضا الوظيفي وبين كل من المتغيرات التالية مكان العمل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والمسمى الوظيفي، والتخصص، وسنوات العمل، ماعدا متغير الجنس حيث تبين أنه لا توجد أي علاقة بينه وبين الرضا الوظيفي لدى الأطباء. وقد حددت الدراسة أربعة أبعاد للرضا الوظيفي هي الرضا بالعمل ذاته، والرضا بعلاقات العمل مع الرئيس، والرضا بعلاقات العمل مع الزملاء، والرضا بسياسات العمل. وبالنسبة لأهم عناصر الرضا تأثيراً في كل بعد من أبعاده كانت على الشكل التالي: في البعد الأول (الرضا بالعمل ذاته)، كان الاختلاط في العمل بين الأطباء وإمكانية عمل بعض الأشياء للآخرين هي من أهم العناصر المؤثرة فيه، وأما البعد الثاني (الرضا بعلاقات العمل مع الرئيس) فالعنصر المؤثر فيه هو أسلوب تعامل المدير المباشر مع موظفيه، وأما البعد الثالث هو (الرضا بعلاقات العمل مع الزملاء) فالعنصر المؤثر فيه هو أسلوب انسجام الزملاء في العمل مع بعضهم البعض، والبعد الرابع (الرضا بسياسات العمل) فأهم العناصر المؤثرة فيه كانت التكليف لتغطية العمل داخل مقر العمل وأسلوب العمل في توفير وظيفة دائمة، وفرصة القيام بأعمال مختلفة من وقت لآخر.

Job Satisfaction Among Saudi Physicians Working In Public Hospitals

Rena S. Al-Rehaili

Abstract

This study seeks to recognize job satisfaction by Saudi doctors who are employed in public hospitals and primary health centers. The study aims to observe the factors of job satisfaction by the Saudi doctor in the health institution. This study relied on the social survey method for gathering data to reveal the range of doctors' job satisfaction in their work place. The study applied on a sample of 233 male and female Saudi doctors who work in public hospitals and primary health care centers in Jeddah, and it used the Minnesota scale for job satisfaction as the main tool of the research for the connection between personal variables, such as gender, work place, age, social status, monthly income, job title specialization, years of service, and job satisfaction through four dimensions exemplified by work dimension, relationship with the supervisor, relationship with coworkers, and work policies. The study concluded that there is relationship between the variables of workplace, age, social status, monthly income, job title, specialization, years of service and job satisfaction. As for gender, the study did not reveal any relationship with job satisfaction. The most effective elements of job satisfaction were: For the first dimension of job satisfaction, mixing with doctors and the possibility of doing some duties for others were the most effective in this dimension. As for the second dimension of work relationship with the supervisor, the effective element is the direct treatment of the supervisor for his employees. For the third dimension of satisfaction with work relations, the effective element is team work. The most effective elements of the fourth dimension (satisfaction with work policies) were cost, means of securing a permanent job, and the opportunity of performing different job functions from time to time.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
ج	مستخلص باللغة العربية
د	مستخلص باللغة الإنجليزية
١	المقدمة
٥	الفصل الأول
٦	مشكلة الدراسة
٨	أهمية الدراسة
٩	أهداف الدراسة
٩	مفاهيم الدراسة
١٢	تساؤلات الدراسة
١٤	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
١٥	النظريات الاجتماعية
١٥	البنائية الوظيفية
١٨	نظرية الدور
٢٢	نظرية التبادل الاجتماعي
٢٦	نظريات الرضا الوظيفي
٢٦	النظرية التقليدية (نظرية الإدارة العلمية)
٢٧	نظرية الحوافز
٢٨	نظرية الحاجات الإنسانية
٢٩	نظرية العلاقة الإنسانية
٣٠	نظرية العاملين
٣٢	نظرية التوقع
٣٢	نموذج بوتر ولولر
٣٣	تعقيب على الأطر النظرية (التطويع النظري)
٣٥	الفصل الثالث: الدراسات السابقة

٤٠ التعقيب على الدراسات السابقة
٤٥ الفصل الرابع: الرضا الوظيفي
٤٦ طبيعة الرضا الوظيفي
٤٧ أهمية الرضا الوظيفي
٤٨ مصادر الشعور بالرضا الوظيفي
٤٩ أبعاد وعناصر الرضا الوظيفي
٥٣ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
٦١ ضغوط العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي
٦٣ الحوافز وتأثيرها في المجال الوظيفي
٧٣ الآثار السلوكية للرضا الوظيفي
٧٦ الفصل الخامس: الطب
٧٧ مهنة الطب
٧٨ واجبات مهنة الطب وآدابها
٨٠ الوصف الوظيفي للأطباء
٨٤ المستشفى
٨٧ الرعاية الصحية الأولية
٩١ الطب في المملكة العربية السعودية
٩١ تطور الصحة في المملكة العربية السعودية
٩٦ التعليم الصحي بالمملكة العربية السعودية
٩٧ كليات الطب بالمملكة العربية السعودية
٩٩ هيئات برامج التخصصات الطبية
١٠٠ التعليم الطبي والتدريب
١٠٠ التدريب والابتعاث
١٠٤ الفصل السادس: الإجراءات المنهجية
١٠٥ نوع الدراسة
١٠٥ منهج الدراسة
١٠٥ مجتمع الدراسة
١٠٦ عينة الدراسة
١٠٦ أدوات الدراسة

١٠٧ مقياس منيسوتا
١١٠ طرق قياس الرضا الوظيفي
١١٢ المجال المكاني للدراسة
١١٣ المعالجة الإحصائية
١١٤ الفصل السابع: تحليل البيانات
١١٥ تمهيد
١١٦ أولاً: الإحصاءات الوصفية للبيانات الأولية
١٢٤ ثانياً: حساب الثبات والصدق لأسئلة الاستبانة
١٢٨ مقياس ليكرت وجداول الربط بمتغيرات الدراسة
١٢٨ ثالثاً: أثر المتغيرات العامة على محاور الدراسة
١٤٥ رابعاً: دراسة أثر المتغيرات العامة على محاور الدراسة
١٦٩ خامساً: العناصر الأكثر تأثيراً على أبعاد الرضا الوظيفي
١٧٤ سادساً: الارتباط بين المحاور
١٧٦ الفصل الثامن: نتائج الدراسة والتوصيات
١٧٧ النتائج ومناقشتها
١٧٧ التساؤل الأول
١٨٠ التساؤل الثاني
١٨١ التساؤل الثالث
١٨٣ التوصيات
١٨٥ المراجع
١٩٠ الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة

عنوان الجدول

١١٦	جدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب النوع
١١٧	جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل
١١٨	جدول (٣) توزيع عينة الدراسة حسب العمر
١١٩	جدول (٤) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
١٢٠	جدول (٥) توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري
١٢١	جدول (٦) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي
١٢٢	جدول (٧) توزيع عينة الدراسة حسب التخصص
١٢٣	جدول (٨) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل
١٢٥	جدول (٩) معاملات الثبات
١٢٦	جدول (١٠) معاملات ألفا كرونباخ لعناصر الرضا الوظيفي
١٢٩	جدول (١١) قياس محور العمل ذاته
١٣٦	جدول (١٢) قياس محور علاقات العمل مع الرئيس
١٣٧	جدول (١٣) قياس محور علاقات العمل مع الزملاء
١٣٨	جدول (١٤) قياس محور سياسات العمل
١٤٦	جدول (١٥) علاقة النوع بمحاور الرضا الوظيفي
١٤٧	جدول (١٦) علاقة مكان العمل بمحاور الرضا الوظيفي
١٤٩	جدول (١٧) الفروق بين مكان العمل ومحاور الرضا الوظيفي
١٥١	جدول (١٨) علاقة العمر بمحاور الرضا الوظيفي
١٥٣	جدول (١٩) الفروق بين العمر ومحاور الرضا الوظيفي
١٥٤	جدول (٢٠) علاقة الحالة الاجتماعية بمحاور الرضا الوظيفي
١٥٥	جدول (٢١) الفروق بين الحالة الاجتماعية ومحاور الرضا الوظيفي
١٥٦	جدول (٢٢) علاقة الدخل الشهري بمحاور الرضا الوظيفي
١٥٨	جدول (٢٣) الفروق بين الدخل الشهري ومحاور الرضا الوظيفي
١٦٠	جدول (٢٤) علاقة المسمى الوظيفي بمحاور الرضا الوظيفي
١٦٢	جدول (٢٥) الفروق بين المسمى الوظيفي ومحاور الرضا الوظيفي
١٦٣	جدول (٢٦) علاقة التخصص بمحاور الرضا الوظيفي

- ١٦٥ جدول (٢٧) الفروق بين التخصص ومحاور الرضا الوظيفي
- ١٦٦ جدول (٢٨) علاقة سنوات العمل بمحاور الرضا الوظيفي
- ١٦٨ جدول (٢٩) الفروق بين سنوات العمل ومحاور الرضا الوظيفي
- ١٧٠ جدول (٣٠) العناصر الأكثر تأثيرًا على بعد العمل ذاته في الرضا الوظيفي
- ١٧١ جدول (٣١) العنصر المؤثر على بعد علاقات العمل مع الرئيس في الرضا الوظيفي
- ١٧٢ جدول (٣٢) العنصر المؤثر على بعد علاقات العمل مع الزملاء في الرضا الوظيفي
- ١٧٣ جدول (٣٣) العناصر الأكثر تأثيرًا على بعد سياسات العمل في الرضا الوظيفي ..
- ١٧٥ جدول (٣٤) معامل الارتباط بين المحاور ومستوى المعنوية

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
١١٦	شكل (١) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب النوع
١١٨	شكل (٢) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل
١١٩	شكل (٣) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب العمر
١٢٠	شكل (٤) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
١٢١	شكل (٥) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري
١٢٢	شكل (٦) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي
١٢٣	شكل (٧) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب التخصص
١٢٤	شكل (٨) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل