

مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة

A measure of job satisfaction for social workers working
in family courts

الدكتور/ احمد قناوي حامد جاد

أستاذ مساعد بقسم خدمة الفرد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية - قنا

ملخص الدراسة

العنصر البشري من اهم العناصر المؤثرة في انتاجية العمل، فهو دعائم الانتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، فهو العنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهولة، كما يستغرق اعداده وتنشئته وقتاً طويلاً، وبالتالي كان العوامل البشرية يجب ان تحتل مركز الصدارة في ميدان العمل، لأن الاستقرار النفسي ومدى ما يتمتع به الفرد من رضا وظيفي يوفر المناخ الملائم للعمل.

والرضا الوظيفي ضرورة وضرورته ليست مقصوره على بيئة العمل فحسب، بل تتعداه الى حياة الانسان الشخصية، والرضا الوظيفي يتأثر بكثير من العوامل يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسئولياته، ويتعلق الجزء الاخر بالفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته، في حين أن جزءاً آخر من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة أو المهنة، ولذلك تسعى هذه الدراسة الى بناء مقياس للتعرف على مدى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الاسرة، حيث ان هذه المحاكم انشئت من اجل الحفاظ على الاستقرار الاسري، وكان لابد من ان يكون لمهنة الخدمة الاجتماعية دور أساسي في عمل هذه المحاكم.

الكلمات المفتاحية: المقياس - الرضا الوظيفي - محكمة الاسرة.

Abstract

The human factor is one of the most important factors affecting labor productivity, It is the pillars of production and its skill determines the adequacy and efficiency of the organization, It is the only element that is not easily overlooked, It also takes a long time to prepare and create, Next was the human factors should occupy the center stage in the field of work, Because psychological stability and the extent to which the individual enjoys job satisfaction provides the appropriate climate for work.

Job satisfaction is a necessity and is not limited to the work environment only, Rather, it extends to a person's personal life, Job satisfaction is influenced by many factors, some of which relate to work, its requirements and responsibilities, The other part relates to the individual himself, his personality, motivations, emotions and desires, While another part of these factors relates to the social aspects of the job or profession, Therefore, this study seeks to build a scale to identify the extent of job satisfaction of social workers working in family courts, As these courts were established in order to preserve family stability, The social service profession had to have a fundamental role in the work of these courts.

Keywords: the scale - Job Satisfaction - Family court.

مشكلة الدراسة:

تعتبر الأسرة الخلية الأساسية في المجتمع والوحدة الاجتماعية الأولى والتي تتحمل مسؤولية كبيرة في تنشئة أبنائها تنشئة اجتماعية سليمة وكلما كانت الأسرة في علاقاتها بالله سبحانه وتعالى علاقة قوية من عقيدة راسخة وأيمان قوي، وكذلك كلما كان بناء الأسرة بناء سليما وأكثر تماسكا في تكوينها وفي علاقاتها وفي تفاعلاتها وكلما كانت الأسرة أكثر نجاحا وتوفيقا في أدائها لوظائفها الاجتماعية. (النجار، ٢٠١٧، ص ٥)

وتعتبر الأسرة هي وحدة بناء المجتمع، فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات الاجتماعية، وهي التي تقوم بالدور الأساسي في بناء صرح المجتمع وتدعيم وحدته وتماسكه وتنظيم سلوك أفرادها بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المختلفة وفقا لنمط الحضارة العام. (محمد، ٢٠١٢، ص ٤١)

والتماسك الأسري يعد من أهم العوامل الأساسية في تهيئة الجو الأسري السوي الذي يعيش فيه الفرد وهذا الجو لا يمكن أتاحتها إلا بعيدا عن جو الاضطرابات الأسرية والخلافات بين الوالدين والأبناء من جهة أخرى. (محمد، ٢٠١٣، ص ٨)

تواجه الأسرة المصرية في واقعا المعاصر مشكلات مستحدثة أفرزتها المتغيرات الاجتماعية الحالية التي تهدد بقاء الأسرة المصرية وتتل من مكانتها الاجتماعية ولعل من أهم هذه المشكلات مشكلات بناء الأسرة وأسس الاختيار وتضاربها بين الأجيال المتصارعة، إثر تعليم المرأة واشتغالها على العلاقات التقليدية بين الرجل والمرأة داخل الأسرة، تزايد حالات الطلاق وخاصة بين أطراف الأسر حديثة التكوين، تزايد حالات المنازعات الأسرية، ظهور ظواهر غريبة على نظامنا الأسري. (عفيفي، ٢٠١١، ص ٢١٧)

ويتضح أن نماذج المشكلات والضغوط الأسرية تتمثل في مواقف ثلاثة أما مواقف متأزمة، أو ضعف الدخل والموارد الاجتماعية، أو انهيار الوظائف والعلاقات الأسرية، ولذلك لا بد من التوجه المجتمعي للأسرة لمساعدتها على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها المرجوة منها، حيث أن الأسرة تعتبر من النظم التي لا تستجيب بسرعة الي التغييرات التي تتضح في جوانب عديدة من مقومات الحياة الاجتماعية الأخرى، حيث أن التغيير في النظام الأسري يتوقف على تغييرات أخرى تحدث في النظام الاقتصادي والتعليمي والأنساق القيمية. (الصادقي، ٢٠١٢، ص ٨٠)

وان دور الخدمة الاجتماعية في ميدان الأسرة هدفها بناء اسر سوية، وهي تتضمن مجالات الأسرة عندما تتصدع وقبل أن تتصدع وبعد أن تتصدع، مع ملاحظة أن دور الخدمة الاجتماعية في هذا الميدان لا يمكن أن يكون الدور الأوحد. (الصادقي، ٢٠٠١، ص١٤٧)

ولقد أنشئت محاكم الأسرة بناءً علي نص الفقرة الأولى من القانون علي أنشاء بدائرة اختصاص كل محكمة جزئية للأسرة ويكون تعيين مقررها من وزير العدل، وأيماننا من وزارة العدل بأهمية دور مهنة الخدمة الاجتماعية في تيسير إجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية، وفي تفعيل دور الإصلاح فيما بين الزوجين في تحقيق التوازن الاجتماعي المنشود في المجتمع ككل، وذلك بضرورة الاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين في دعاوي الأحوال الشخصية. (محمد، ٢٠٠٩، ص١٢٨)

ومن ضمن المكاتب التي تعمل لمواجهة المشكلات الأسرية:

- مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية:

والذي تم إنشائه بقرار وزاري رقم ٤٨٣ لسنة ١٩٧٦، بهدف التصدي للاضطرابات والتصدعات الأسرية حفاظا علي حياة الأسرة وتماسكها وحمايتها من التفكك.

- مكتب تسوية المنازعات الأسرية:

نظم القانون رقم ١٠ لعام ٢٠٠٤ عملية أنشاء مكاتب تسوية المنازعات الأسرية، وحدد القانون بوجود مكتب أو أكثر بدائرة اختصاص كل محكمة جزئية، ويضم عدد من الأخصائيين القانونيين والاجتماعيين والنفسيين، ويتبع الإدارة العامة لمكتب تسوية المنازعات الأسرية بوزارة العدل (أبو النصر، ٢٠١٨، ص١٣٨).

ويسعي الأخصائي الاجتماعي بمكتب تسوية المنازعات الأسرية لتحقيق الأهداف التالية:

- العمل على إزالة المشكلات الأسرية موضوع النزاع، وإعادة الجو الأسري المناسب بتوجيه كل فرد للقيام بالدور الفعلي المناسب في ضوء العلاقات في الأسرة الطبيعية والمناخ الاجتماعي والاتجاهات البناءة.
- مساعدة الأسرة وأفرادها على الوصول إلى علاقات طيبة وإيجاد جو من الانسجام بين أفرادها جميعا.
- دراسة التاريخ الاجتماعي للأسرة لمعرفة دوافع الشكوى وعوامل وأسباب النزاع بالطرق الفنية والعملية التي يمتلكها.
- عمل التقرير الاجتماعي المناسب عن الحالة وظروفها وكافة الملابسات التي تحيط بها بشكل فني دقيق لاسترشاد به في الفصل بين أطراف النزاع. (عفيفي، ٢٠١١، ص ٣٥٨)

ويجب أن يعلم الجميع أن إنشاء محاكم الأسرة لم يكن من أجل المرأة وحدها، لكن من أجل المرأة والرجل، والدليل على ذلك أنه حتى في الدول التي حصلت فيها المرأة على حقوقها كافة فإن هذه الدول استشعرت الحاجة لإنشاء محاكم الأسرة نظرا للدور الذي تؤديه في صيانة العلاقات والحقوق الأسرية من الانهيار فلا يجوز القول بأنه مكسب للمرأة فقط. (أبو زيد، ٢٠٠٨، ص ٦٠)

والعنصر البشري يحتاج اهتماما خاصا ودراسة واقية تستهدف تفسير سلوكه ومعرفة حقيقة ميوله واتجاهاته وآماله وتطلعاته ورغباته وحاجاته، كل ذلك رغبة في إيجاد أكبر درجة من الرضا في العمل لدى الفرد، فتحقق للمؤسسة إنتاجية عالية، ولن يتأتى ذلك الا من خلال الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ودراستها والعمل على نموها لتهيئة الجو المناسب والمناخ الصحيح الذي يعمل فيه الأفراد بكفاية وفاعلية.

وذلك لأن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهاراته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، فهو العنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهولة، كما يستغرق إعدادة وتنشئته وقتا طويلا، وبالتالي فإن العوامل البشرية يجب إن تحتل مركز الصدارة في ميدان العمل، لأن الاستقرار النفسي مدي ما يتمتع به الفرد من راضا يوفر المناخ الملائم للعمل. (حسيب حسن، ١٩٩٥).

فالرضا الوظيفي ضروري وضرورته ليست مقصورة على بيئة العمل فحسب، بل تتعداه إلي حياة الإنسان الشخصية، كما أن برامج التنمية البشرية يستحيل تطبيقها دون إن يشعر الإنسان بالرضا الوظيفي. (العتيبي، ١٩٩٩).

والرضا الوظيفي يتأثر بكثير من العوامل يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسئوليته، ويتعلق الجزء الآخر بالفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته في حين أن جزءا آخر من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة أو المهنة، ومعرفةنا بهذه العوامل وتفهمها تمكننا من تحسينها وتطويرها والارتقاء بها إلي المستوى الذي يضمن لنا إيجاد الفرد المنتج المتمتع بأداء وظيفته، ولم يعد الرضا الوظيفي في الوقت الحاضر مرتبطا بالجانب المادي المحسوس فقط كالراتب مثلا، وإنما تعداه إلي الجوانب المعنوية الأخرى التي أثبتت كثير من البحوث أنها أهم من الجانب المادي، فالإشباع المعنوي للفرد وتحقيق ذاته أصبح مطلباً أساسياً للموظف العصري، ولم يعد المال هو القوة الدافعة الوحيدة للفرد في عمله في العصر الحديث. (المشعان، ٢٠٠٢).

وتسعى الخدمة الاجتماعية في مختلف المجالات التي تمارس بها الي تحقيق أعلى درجة من المساعدة لوحدة العميل الذي تتعامل معه وتقدم له الخدمات التي يطمح للوصول إليها لأن الأخصائي الاجتماعي هو الممارس لهذه المهنة والأداة الرئيسية في الارتفاع او الانخفاض بمستوى الخدمة التي تقدم فإنه يجب الأخذ في الاعتبار لكل ما يمكن ان يساعد هذا الممارس علي أداء أدواره المهنية ومسئوليته علي أفضل وجه ممكن، ومن العناصر الأساسية في هذا الإطار الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي ويعتبر الرضا الوظيفي محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله بصفه عامه، او بمعنى آخر النتائج لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله.

والخدمة الاجتماعية تعتبر إحدى المهن التي يمكن لها ان تتصدى العديد من المشكلات للحد منها أو التخفيف من أثارها، فهي مهنة تستهدف تحقيق التوافق ما بين الفرد والمجتمع الذي يعيش ويحيا فيه والعمل على استثمار طاقات الإنسان من اجل النهوض بالمجتمع (بهنسي، ٢٠١١، ص ٣١)

وهناك مظاهر عديدة للرضا الوظيفي هذه المظاهر مع اختلافها وتعددتها إلا أنها تؤثر بشكل ايجابي على العمل ومعدلاته، فالعامل عندما يرضى عن العمل فذلك يجعل منه شخصاً قادراً على الأداء ومن هذه المظاهر التي تؤثر على الرضا الوظيفي زيادة معدل الأداء وزيادة معدل الحضور والرضا العام عن الحياة وتشير الدراسات بأن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى معدل مرتفع للحضور وكذلك تشير الدراسات بأن حصول العامل على مكافآت عادلة يؤدي إلى الرضا الوظيفي. (شاويش، ١٩٩٩، ص ١٠٢)

ويعتبر موضوع الرضا الوظيفي احد الموضوعات المؤثرة علي بنية العمل، علي اعتبار ان مستوى رضا الفرد عن وظيفته وما يتعلق بها من متغيرات من العوامل المؤثرة في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي من خلال الاهتمام بمعايير الرضا الوظيفي والعوامل التي تعوق تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين العاملين بمحاكم الأسرة وذلك من خلال بناء مقياس يحتوي على مجموعة من المؤشرات المرتبطة بتحقيق الرضا عن ظروف العمل ونوعية العمل والرضا عن المكافآت والرواتب المادية وكذلك الرضا عن مستوى التقدير والاحترام للأخصائي الاجتماعي بمحكمة الأسرة حتى يتم مواجهة المشكلات الأسرية التي تحتاج إلى فنيات مهنية يقوم بها الخبير الاجتماعي.

دراسات سابقة مرتبطة بالرضا الوظيفي:

بينما دراسة مارجریت وآخرون Marguret, et al, 2001 ركزت علي الأدوار المتعددة للأخصائيين الاجتماعيين ومدى إسهام ذلك في نموهم الشخصي مع تحديد الأسس العامة للرضا للوظيفي لهم ، وخلصت الدراسة إلي مدي أهمية الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المؤسسات الأخرى للتعاون مع الأخصائي الاجتماعي وكيف أن طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه الأخصائي الاجتماعي يؤثر علي دوره بفاعلية ، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي له .

كما أوصيت الدراسة التي قام بها " تركي بن نادر الدوسرى (٢٠٠٥)" (بضرورة دراسة وتحليل تأثير المتغيرات الاجتماعية والمالية لما لها من قوة في تحقيق الرضا وعدم الرضا الوظيفي كذلك إجراء دراسات تقويمية للرضا الوظيفي من خلال التعرف علي الولاء التنظيمي خاصة بعد أن أثبتت العديد من الدراسات أهمية الرضا الوظيفي لتحقيق الولاء التنظيمي باعتباره من أهم ومؤشرات الرضا الوظيفي .

ويؤكد ذلك دراسة الفضيلي (٢٠٠٠) والتي استهدفت التعرف على محددات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال تنمية المجتمعات المحلية ، وتوصلت الدراسة إلي أن الرضا الوظيفي لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التنمية المحلية هو حجر الزاوية في الأداء المهني لان الرضا الوظيفي مسئول مسئولية مباشرة عن جودة الأداء المهني والفعالية في العمل المجتمعي، وقد أظهرت الدراسة أن التقدير المجتمعي والنظرة الاجتماعية والمجتمعية للوظيفة ذات تأثير مهم علي الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجتمع المحلي.

دراسة نورلان (2010) Nurllah, أشارت إلى وجود علاقة طردية ما بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء في العمل حيث انه من خلال رضا الفرد عن طبيعة عمله يعطي فكرة عن جاذبية العمل واستمتاعه به وان هناك علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي بمعنى ان الرضا المرتفع ينتج عنه اداء مرتفع والعكس صحيح.

دراسة سوليفان (2015) Sullivan, اشارت إلى وجود ارتباط بين نمط القيادة والرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين وأشارت إلى ان للقيادة انماط مختلفة وان لهذه الانماط تأثير على درجة الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في المؤسسات الاجتماعية.

دراسة شانج (1991) Shang, G.M بعنوان: " تحليل للرضا الوظيفي " بهدف استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدي معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها علي الراتب، وعدد سنوات الخبرة والحوافز والعلاقات والزملاء وسلوك الطالب وأنظمة المكافآت وتحصيل الطالب بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها ان هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

دراسة الشبيدي (٢٠٠٢) بعنوان اثر الحوافز على الرضا: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان بهدف معرفة اثر نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية وقد توصل البحث إلى وجود درجة رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية.

دراسة بورتير ولولر (1996) Porter and Lawler بعنوان المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير والمكافآت الخارجية مثل المكافآت المادية والحوافز النقدية وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.

كما أوضحت دراسة كل من لياكان وشميشر Liacan Schumacher والتي تم تطبيقها علي أعضاء هيئة التدريس في الدراسات العليا الجامعية حول الرضا الوظيفي ، للأعضاء مآخذة في الاعتبار تحليل العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي ،فقد أوضحت النتائج أن من العوامل المسببة للرضا تمثلت في لشعور بالإنجاز وإيجاد فرص النمو ،والشعور بتقدير الآخرين إلي جانب الخدمات وما تقدمه المؤسسة للعاملين كل ذلك يؤدي إلي شعور الأعضاء بالرضا عن العمل ،كما أوضحت النتائج أيضا أن عدم الرضا لدي الأعضاء يعود إلي عدم وجود بعض الخدمات مثل الأجور الغير مجزية ، وسياسة المنظمة ووضوحها الإشراف والمتابعة ، وجودة العلاقات ، ظروف العمل ومستوي العلاقات مع الرؤساء المركز الاجتماعي.

دراسة كامل والبكري، (١٩٩٠) والتي كانت بعنوان " دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وكان من أهداف هذه الدراسة ، دراسة مستوي الرضا عن العمل لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ،وتحديد أهم العوامل

المؤثرة علي الرضا الوظيفي لعضو هيئة واكتشاف نواحي الضعف أو القوة في العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي ودراسة العلاقة بين رضا عضو هيئة التدريس عن عملة والمتغيرات المختارة : الوظيفة والجنس والعمر وتشجيع الباحثين المصريين للاهتمام والتركيز علي هذا الحقل المهم في بحوثهم المستقبلية ، وكان مجتمع الدراسة في هذا البحث هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة والبالغ عدده ٣٥٨ عضو هيئة التدريس، وأخذت عينة طبقية تناسبية قدرها (٣٤٧) عضو هيئة تدريس وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

أ-ارتفاع درجة الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة.

ب-ارتفاع درجة الرضا في العلاقة مع الزملاء والرؤساء.

ج-حاز مجال التقدم والترقي المهني والوظيفي علي درجة متوسطة للرضا.

كما أوضحت دراسة أليكسندر Alexander حول الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في القطاع الصحي أن هناك علاقة واضحة بين الرضاء والأداء الفعال للممارسة في مجال العمل الصحي أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يقل لديهم عامل الرضا الوظيفي فإنهم يصابون بنوع من عدم الرضا النفسي كما أوضحت الدراسة أيضا أن من ضمن العوامل المختلفة التي تؤثر علي الرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين علي أدانهم لأدوارهم المهنية ، مدي قدرتهم علي توصيل خدمات الممارسة للعملاء وهذا بدوره يسبب نوع من عدم الرضا الوظيفي.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

١. استفاد الباحث من الدراسات السابقة والبحوث التي تناولت موضوع الرضا

الوظيفي للأخصائيين العاملين بمحاكم الأسرة في اختيار موضوع الدراسة وهو بناء أداة تقيس درجة الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بمحكمة الأسرة.

٢. قام الباحث بالاطلاع على أدوات جمع البيانات التي استخدمت في الدراسات

والبحوث السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ساعدت الباحث في تحديد أبعاد المقياس وساعدت الباحث بجانب الجانب النظري في جمع عبارات كل بعد من أبعاد المقياس.

٣. استفاد الباحث في التعرف على اهم نتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة عن موضوع الرضا الوظيفي حتى يكون مقياس الدراسة الحالية شامل لجميع جوانب موضوع الرضا الوظيفي.

٤. استفاد الباحث في تحديد مجتمع البحث وهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة حيث لم يتم إجراء دراسات عنهم تهتم بالرضا الوظيفي لهم ولا يتم تسويتهم بالخبراء الآخرين في مجالات أخرى غير الخدمة الاجتماعية.

أهمية الدراسة:

١. يمثل الرضا الوظيفي أهمية كبيرة للمنظمات الاجتماعية في تحقيق أهدافها المنشودة ومن هذه المهن التي يتوقف أدائها على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بها مهنة الخدمة الاجتماعية كذلك تسعى هذه الدراسة إلى بناء أداة تقيس منها خلالها مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في أحد مجالاتها وهي محكمة الأسرة.

٢. السعي الدائم إلى تطوير دور الخبير الاجتماعي بمحاكم الأسرة تقريره الاجتماعي يحدد مصير أسر كثيرة في مجتمعنا المصري ودائما هذا الدور يسعى إلى تحقيق الاستقرار الأسري كذلك الدراسات والبحوث دائما تسعى إلى تطويره.

٣. كذلك قياس مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين يحدد مدى انتمائهم للمؤسسة والعمل بها ودرجة إنتاجية الأخصائي بالمحكمة.

أهداف الدراسة:

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف رئيس هو: بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة، وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية:
- قياس الرضا الوظيفي من خلال بعد نوعية وطبيعة العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.
 - قياس الرضا الوظيفي من خلال بعد الرضا عن ظروف العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.
 - قياس الرضا الوظيفي من خلال بعد الرضا عن الرواتب والمكافآت للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.
 - قياس الرضا الوظيفي من خلال بعد مستوى التقدير والاحترام للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.

مفاهيم الدراسة:

أولاً: مفهوم القياس:

إن مصطلح القياس كما يستخدمه علماء النفس يعطي مدى واسعاً من أوجه النشاط تشترك جميعها في شيء واحد وهو استخدامها للأرقام وأهم التعاريف التي يمكن صياغتها للقياس ببساطة هو ان القياس يعني تحديد أرقام طبقاً لقواعد معينة. (جلال، ٢٠٠١، ص ١٩)

ماهية القياس: الباحث الاجتماعي لا غنى له عن استخدام المقاييس بأنواعها سواء في دراسة العلاقات الاجتماعية لمعرفة العلاقة واتجاهها ومضمونها أو لمعرفة ما يحدث بين الأفراد والجماعات من جذب وتنافر واتفق واختلاف وتعاون وتنافس وصراع وتكيف أو قياس اتجاهات الأفراد نحو مختلف الموضوعات لتحديد درجة اعتناقهم لرأي اجتماعي معين ومدى تقبلهم لأحد البرامج الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق ويتصل منها ببرامج التنمية الاجتماعية ودراسة الرأي العام.

ويعرف القياس بأنه: تحديد درجة امتلاك الشيء أو شخص لصفة معينة فضلاً عن انه عملية لتحديد عدد يمثل المساهمة الكمية لمتغير ما (خليل، ٢٠١٥، ص ٤٥٧)

ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد تعددت مفاهيم الرضا الوظيفي ومنها:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الدرجة التي يحس بها الفرد بشعور ايجابي أو سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها (الحسين احمد مصطفى، ٢٠٠٨).

ويعرف أيضاً بأنه درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة وتلك العوامل من شأنها أن يجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله ويتم ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه. (رمضان احمد، ٢٠٠٦).

ويعرف الرضا الوظيفي على انه مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة والإشراف المباشر والمكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري ان تكون كل هذه الاتجاهات في انه واحد ايجابية أو غير ايجابية (العنزي، ١٩٩٥).

وهو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل (البارودي، ٢٠١٥، ص ٣٨).

وعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد العامل على القول بصدق أنني راضي عن وظيفتي (Bates, W,) (2000).

والرضا الوظيفي كما يراه الباحث:

- هو الرضا عن نوعية العمل وطبيعته.
- الرضا عن العلاقة مع الزملاء أو الرؤساء.
- الرضا عن ظروف العمل وشروطه.
- الرضا عن المقابل المادي المنتظم.
- الرضا عن المكافآت المادية.
- الرضا عن درجة الاحترام والتقدير من الرؤساء.
- حب العمل والسعي لتطويره يمثل الرضا الوظيفي.

المفهوم الإجرائي لأبعاد المقياس:

أولاً: مفهوم الرضا عن نوعية وطبيعة العمل: وهو يمثل حالة القناعة والقبول الناشئة عن تفاعل الفرد مع الفرد نفسه ومع بيئة العمل ومن خلال إشباع الحاجات والرغبات والطموحات وهذا الشعور يؤدي إلى الثقة في العمل والولاء والانتماء وزيادة فاعلية الأداء لتحقيق أهداف العمل. (عبارات البعد محددة في الجدول رقم (٣))

ثانياً: مفهوم الرضا عن ظروف العمل وذلك من خلال الوقت المحدد للعمل من ساعات وأيام خلال الأسبوع وتوفير الأماكن المناسبة للعمل وتحديد اختصاصات الخبراء من الأخصائيين الاجتماعيين وتوفير كافة الإمكانيات المادية للعمل والاهتمام بتقرير الخبراء من جانب المستشارين وهذا يوضح مدى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن عملهم بمحاكم الأسرة (عبارات البعد محددة في الجدول رقم (٣)).

ثالثاً: الرضا عن الرواتب والمكافآت: هو رضا الموظف عن الدخل يؤدي إلى زيادة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، لذلك كلما زاد مستوى الدخل زاد الرضا عن العمل والعكس وكذلك كلما تم توزيع الدخل بعدالة بين العاملين كلما زاد الرضا عن العمل.

وأيضا مفهوم الرضا عن مستوى التقدير والاحترام: ويعني ذلك مستوى المركز الاجتماعي والمكانة التي يكتسبها الفرد من وظيفته من جانب المجتمع كذلك مستوى التقدير والاحترام الذي يحظى به الموظف من جانب المسؤولين بالمؤسسة يساعد على زيادة الرضا عن الوظيفة كذلك الاحترام المتبادل بين جميع التخصصات بالمحكمة (عبارات البعد محددة في الجدول رقم (٣)).

بناء المقياس

المقياس موضوع هذه الدراسة يتضمن مجموعة من الخطوات هي:

أولاً: الهدف من المقياس:

هدف رئيسي وهو قياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة ويتفرع منه مجموعة من الأهداف:

أ. قياس الرضا عن نوعية وطبيعة العمل.

ب. قياس الرضا عن ظروف العمل.

ج. قياس الرضا عن الرواتب والمكافآت.

د. قياس الرضا عن مستوى التقدير والاحترام.

ثانياً: تحديد أبعاد المقياس

أ. قام الباحث بالاطلاع على العديد من البحوث والدراسات السابقة والكتابات النظرية التي تضمنت موضوع الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة وذلك لتحديد أبعاد المقياس الحالي.

ب. مقابلات مع الخبراء لقد قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات مع عدد من الخبراء وبعض العاملين بمحاكم الأسرة من الأخصائيين الاجتماعيين وذوي الخبرة الطويلة في العمل وعدد من المتخصصين في مجال البحث.

ج. المقاييس التي تم الاستعانة بها وهي ذات صلة بموضوع المقياس موضوع الدراسة، وذلك للتعرف على الأبعاد الرئيسية التي يمكن الاعتماد عليها في بناء المقياس ومن هذه المقاييس:

- مقياس الرضا الوظيفي لدى أخصائي العلاقات وتصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في تدعيمه (عبد الحميد يوسف محمد)
- مقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن (الحسين، احمد مصطفى).
- مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي (عوض، احمد محمد).
- مقياس الاستبعاد الاجتماعي للمسنين في إطار خدمة الفرد (عثمان، مروة محمد).
- مقياس العزلة الاجتماعية للمسنين (محمد، جمال شكري).

- د. تحديد أبعاد المقياس: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث والكتابات النظرية المرتبطة بموضوع الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة في تحديد أبعاد المقياس في:
- بعد الرضا الوظيفي عن نوع وطبيعة العمل
 - بعد الرضا عن ظروف العمل.
 - بعد الرضا عن الرواتب والمكافآت.
 - بعد الرضا عن مستوى التقدير والاحترام.

ثالثاً: مرحلة جمع وصياغة عبارات المقياس:

١. الاطلاع على التراث النظري المرتبط بالرضا الوظيفي ثم تحليل الدراسات السابقة والأبحاث المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية التي تم عرضها في تحديد موضوع الدراسة.
٢. الرجوع إلى مجموعة من المقاييس والاستبيانات والاختبارات والمقابلات المهنية المرتبطة بموضوع الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مجالات العمل وخاصة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.
٣. تحديد عبارات المقياس: لقد تم تحديد عبارات المقياس ووضعها تحت كل بعد من أبعاده وفق ارتباط كل عبارة بالبعد واعتماده في ذلك على الكتابات النظرية والدراسات السابقة والمقاييس في مجال الرضا الوظيفي بمحاكم الأسرة للأخصائيين الاجتماعيين بالإضافة إلى المقابلات المهنية مع المتخصصين.
٤. فئات الاستجابات وأوزانها تتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس من خلال قيام المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة، يوضع علامة (✓) امام احد الاستجابات الثلاثة (نعم) (أحياناً) (لا) وتتحدد أوزان هذه الاستجابات أو درجات المقياس في (١،٢،٣) فتكون (٣) للاستجابة بنعم و(٢) للاستجابة (أحياناً) وأما الدرجة (١) تكون للاستجابة (لا) أما العبارات السلبية فتكون درجاتهم على المقياس (٣،٢،١) نعم (١)، أحياناً (٢)، لا (٣).

رابعاً: صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

قام الباحث بعرض المقياس على عدد (١٠) من السادة المحكمين من أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم النفس وذلك لمراجعة عبارات المقياس من حيث الصياغة وملائمتها للبعد الذي تقع تحته وكذلك حذف أو إضافة عبارات يرونها مناسبة للمقياس كما هو موضح في الجدول مدى اتفاق السادة المحكمين على عبارات المقياس حيث تم استبعاد العبارات التي حصلت على نسبة اقل من ٧٠%.

جدول رقم (١)

يوضح نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس ن = ١٠

رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق
١	٨٠%	٢٤	١٠٠%
٢	١٠٠%	٢٥	٧٠%
٣	٧٠%	٢٦	٩٠%
٤	٩٠%	٢٧	٨٠%
٥	١٠٠%	٢٨	٧٠%
٦	٨٠%	٢٩	٦٠%
٧	٩٠%	٣٠	٩٠%
٨	٧٠%	٣١	١٠٠%
٩	٦٠%	٣٢	١٠٠%
١٠	١٠٠%	٣٣	١٠٠%
١١	٨٠%	٣٤	٨٠%
١٢	٩٠%	٣٥	٧٠%
١٣	١٠٠%	٣٦	٨٠%
١٤	١٠٠%	٣٧	٩٠%
١٥	٦٠%	٣٨	١٠٠%
١٦	٨٠%	٣٩	٧٠%
١٧	٥٠%	٤٠	٧٠%
١٨	١٠٠%	٤١	٨٠%
١٩	٩٠%	٤٢	٩٠%
٢٠	٨٠%	٤٣	٨٠%
٢١	٩٠%	٤٤	٨٠%
٢٢	٨٠%	٤٥	٩٠%
٢٣	٧٠%	٤٦	٧٠%
		٤٧	٧٠%
		٤٨	٩٠%

يلاحظ الجدول السابق بعد حساب النسب المئوية لاتفاق السادة المحكمين على عبارات المقياس وجود عدد (٤) عبارات كانت نسبتها اقل من ٧٠% وبناء على ذلك تم حذف هذه العبارات حيث أصبحت عدد عبارات المقياس من ٤٨ عبارة إلى ٤٤ عبارة في شكلها النهائي حيث تضمن البعد الأول عدد ١١ عبارة والبعد الثاني ١١ عبارة والثالث ١١ عبارة والبعد الرابع ١١ عبارة.

ب. الاتساق الداخلي: تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معاملات الاتساقات الداخلية بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما موضح بالجدول الآتي:

جدول (٢) يوضح مدى الاتساق أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

الإبعاد	معامل الاتساق	الدلالة
البعد الأول	٠,٧٥	٠,٠١
البعد الثاني	٠,٧٨	٠,٠١
البعد الثالث	٠,٨١	٠,٠١
البعد الرابع	٠,٨٣	٠,٠١

نلاحظ من الجدول السابق ان معاملات اتساق الأبعاد للدرجة الكلية للمقياس دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ .

ج. تم حساب الصدق أيضا بحساب معاملات الاتساق بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس فكانت كما موضح في الجدول التالي:

جدول (٣) يوضح مدى الاتساق بين بنود المقياس والمجموع الكلي لدرجاته

العبارة	معامل الاتساق	الدلالة
١	٠,٧٧	٠,٠١
٢	٠,٨٥	٠,٠١
٣	٠,٦٦	٠,٠١
٤	٠,٧٧	٠,٠١
٥	٠,٨٤	٠,٠١
٦	٠,٨٣	٠,٠١
٧	٠,٨١	٠,٠١
٨	٠,٨٨	٠,٠١
٩	٠,٧٥	٠,٠١
١٠	٠,٧٢	٠,٠١
١١	٠,٨٦	٠,٠١
١٢	٠,٧٧	٠,٠١
١٣	٠,٨١	٠,٠١
١٤	٠,٨١	٠,٠١
١٥	٠,٨٣	٠,٠١
١٦	٠,٨٤	٠,٠١

الدلالة	معامل الاتساق	العبارة
٠,٠١	٠,٧٦	١٧
٠,٠١	٠,٨٢	١٨
٠,٠١	٠,٧٩	١٩
٠,٠١	٠,٧٨	٢٠
٠,٠١	٠,٨٢	٢١
٠,٠١	٠,٧٦	٢٢
٠,٠١	٠,٨٢	٢٣
٠,٠١	٠,٧٩	٢٤
٠,٠١	٠,٧٨	٢٥
٠,٠١	٠,٨٥	٢٦
٠,٠١	٠,٧٥	٢٧
٠,٠١	٠,٨٦	٢٨
٠,٠١	٠,٨٨	٢٩
٠,٠١	٠,٨٢	٣٠
٠,٠١	٠,٨٤	٣١
٠,٠١	٠,٦٥	٣٢
٠,٠١	٠,٦٧	٣٣
٠,٠١	٠,٨٢	٣٤
٠,٠١	٠,٧٩	٣٥
٠,٠١	٠,٧٨	٣٦
٠,٠١	٠,٨٥	٣٧
٠,٠١	٠,٧٥	٣٨
٠,٠١	٠,٨٦	٣٩
٠,٠١	٠,٨٨	٤٠
٠,٠١	٠,٨٢	٤١
٠,٠١	٠,٨٤	٤٢
٠,٠١	٠,٦٥	٤٣
٠,٠١	٠,٦٧	٤٤

نلاحظ من الجدول السابق ان معاملات اتساق العبارات والدرجة الكلية للمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، مما يؤكد على تجانس عبارات المقياس ومن ثم إمكانية تطبيقه ميدانياً مع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة.

د. وتم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط البينية بين أبعاد المقياس الأربعة كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (٤) يوضح الاتساق بين أبعاد المقياس الأربعة

الأبعاد	نوعية وطبيعة العمل	ظروف العمل	الرواتب	التقدير والاحترام
البعد الأول	_____	٠,٧٣	٠,٦٨	٠,٦٥
البعد الثاني	٠,٦٢	_____	٠,٨	٠,٦٤
البعد الثالث	٠,٦٤	٠,٨	_____	٠,٥٩
البعد الرابع	٠,٦٥	٠,٦٤	٠,٥٩	_____

يتضح مما سبق توجد معاملات اتساق (ارتباط) بينية بين أبعاد المقياس قوية ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

خامساً: الثبات:-

ثبات المقياس وهو يعني تطبيق المقياس بشكل متكرر على نفس العينة والوصول إلى نفس النتيجة.

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار.

٢. تم حساب ثبات المقياس بواسطة طريقة إعادة الاختبار بإجراء التطبيق مرة أخرى على نفس العينة وعددها (٣٠) أخصائي يعمل بمحكمة الأسرة وتم حساب معاملات الارتباط بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني بواسطة معامل ارتباط بيرسون (عبد المنعم درديري، ٢٠٠٦) كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (٥) يوضح نتائج المقارنة بين متوسطات التطبيق القبلي وإعادة التطبيق بواسطة اختبار (ت)

الأبعاد	التطبيق الأول			الثاني التطبيق			قيمة (ت)	الدلالة
	ع	م	ن	ع	م	ن		
الأول	٣,٢	١٧	٣٠	٣,٧	١٨,٢	٣٠	٠,٢٥	غير دالة
الثاني	٣,٦	١٨,٥	٣٠	%٤	١٩	٣٠	٠,٨٦	غير دالة
الثالث	٥,٢	١٦,٣	٣٠	%٥	١٧,٣	٣٠	٠,٠٢٨	غير دالة
الرابع	٥,٨	٢١,٢	٣٠	٥,٦	١٦,٦	٣٠	٠,٠١١	غير دالة
الدرجة الكلية	٥,٢	٢٠	٣٠	١٠,٥	٢٢,٨	٣٠	٠,٢١	غير دالة

نلاحظ مما سبق انه لا توجد فروق جوهرية بين التطبيق الأول وإعادة التطبيق الثاني وغير دالة إحصائياً مما يوضح ثبات واستقرار المقياس وبالتالي فان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات مما يجعله قابل للتطبيق.

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة الفاكرونباخ (عبد المنعم درديري، ٢٠٠٦) فكانت معاملات الثبات كما موضح بالجدول الآتي:

جدول (٦) يوضح معاملات ثبات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس بطريقة الفاكرونباخ (ن = ٣٠)

الابعاد	معامل الفا	الدلالة
البعد الاول	٠,٨٦	٠,٠١
البعد الثاني	٠,٨٥	٠,٠١
البعد الثالث	٠,٧٣	٠,٠١
البعد الرابع	٠,٧٨	٠,٠١
الدرجة الكلية	٠,٨٤	٠,٠١

نلاحظ من الجدول السابق ان جميع معاملات ألفا دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١، وبالتالي فان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وتعتبر أداة صادقة ويمكن الاعتماد على نتائجها.

سادسا: طريقة تصحيح المقياس:

يقوم المبحوث من الأخصائيين الاجتماعيين بمحاكم الأسرة يوضع علامة (٧) أمام الاستجابة التي تتناسب معه أمام كل عبارة بالمقياس، ويتم تقدير الدرجات وفقا لكل استجابة ثم الحصول على مجموع درجات المبحوث على كل عبارات وأبعاد المقياس وبناء على الدرجة الناتجة يتم مقارنتها بالدرجة التي يتضمنها مفتاح المقياس للحكم بعد ذلك على ما إذا كان الأخصائي الاجتماعي بالمحكمة لديه رضا وظيفي والى أي درجة.

سابعا: إعادة توزيع عبارات المقياس:

يتم خلط عبارات المقياس بحيث تتداخل عبارات البعد الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ونوعية العمل مع عبارات البعد الثاني الرضا عن ظروف العمل مع عبارات البعد الثالث الرضا عن الرواتب والمكافآت المادية مع عبارات البعد الرابع الرضا عن مستوى التقدير والاحترام وذلك حتى لا تأخذ استجابات المبحوث في اتجاه واحد.

ثامنا: الفئة التي يطبق عليها المقياس:

مقياس الرضا الوظيفي يطبق على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة سواء كان أخصائي اجتماعي أو خبير اجتماعي.

تاسعا: ضوابط التطبيق:

١. مراعاة الظروف التي تقلل من احتمال وجود عوامل خارجية تؤثر على أداء المبحوث على الاختبار.
٢. يراعى اختيار الوقت المناسب واختيار المكان المناسب الذي تتوفر فيه مواصفات أهمها ان يحفظ خصوصية وسرية المعلومات الخاصة بالمبحوث.
٣. ان يكون الباحث المطبق للمقياس لديه خبرة ومهارة كافية في تطبيق المقاييس ومدرب بشكل خاص على هذا المقياس ولديه معرفة كافية عن عبارات وأبعاد المقياس.
٤. يجب ان تترك الفرصة للمبحوث للإجابة على المقياس في الزمن الذي يحتاجه حيث ان المقاييس العلمية غير محددة الزمن والبعد عن أي اتهام للباحث في توجيه سلوك المبحوث نحو إجابة معينة.
٥. ان يتم تطبيق المقياس بشكل فردي أي دون وجود مستجيب آخر يجيب على نفس المقياس حتى لا يؤثر على استجابات المبحوث الآخر.
٦. عدم مقاطعة المبحوث عند الإجابة على الأسئلة بالمقياس حتى لا يفقد تركيزه وتكون الاستجابات غير حقيقية حتى يخرج المقياس بنتائج صادقة في النهاية.

عاشرا: مفتاح المقياس: كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٧) مفتاح تصحيح المقياس

م	البعد	العبارات التي تقيس	عدد العبارات	الدرجة الصغرى	الدرجة الكبرى
١	الرضا عن طبية ونوعية العمل	١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣٣، ٣٧، ٤١	١١	١١	٣٣
٢	الرضا عن ظروف العمل	٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٣٠، ٣٤، ٣٨، ٤٢	١١	١١	٣٣
٣	الرضا عن الرواتب والمكافآت	٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣١، ٣٥، ٣٩، ٤٣	١١	١١	٣٣
٤	الرضا عن مستوى التقدير والاحترام	٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢، ٣٦، ٤٠، ٤٤	١١	١١	٣٣
			٤٤	٤٤	١٣٢

يتضح من مفتاح المقياس ان أعلى درجة يمكن تحقيقها على المقياس هي (١٣٢) درجة واول درجة (٤٤) درجة وبذلك المقياس يصلح للتطبيق في صورته النهائية ملحق رقم (١).

مراجع البحث:

- عاشور، احمد صقر (٢٠١١). السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠١١.
- معوض، احمد محمد (٢٠١٦). مقياس الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي بالمجال الطبي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٤٠.
- الحسين، احمد مصطفى (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية، الأردن، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، العدد (١٤).
- العتيبي، ادم غازي (١٩٩٩). الرضا الوظيفي بين موظفين القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، دراسة استطلاعية مقارنة، مجلة الإدارة العامة، العدد ٦٩ يناير.
- أسامة كمال محمد (٢٠١٣). التماسك الأسري ومهارات حل المشكلات الاجتماعية لدى الأبناء، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- اسعد جلال (٢٠٠١). القياس النفسي، المقاييس والاختبارات، القاهرة، دار الفكر العربي.
- حسيب، باكيناز حسن حسيب (١٩٩٥). دراسة العلاقة بين أداء العمل والشعور بالرضا في العمل، بحث منشور بمجلة علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، العدد ٣٥.
- الدوسري، تركي بن ناصر (٢٠٠٥). المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بقطاع البترول السعودي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- رمضان، حامد احمد (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الكويت، مجل العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، سبتمبر.
- أبوزيد، رشدي شحاته (٢٠٠٨). الآثار الاجتماعية لمحاكم الأسرة المصرية، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- العنزي، سعد على حمودة (١٩٩٥). الرضا الوظيفي والأداء في شركة التأمين الوطنية، رسالة غير منشورة في الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- الصدقي، سلوى عثمان (٢٠٠١). قضايا الأسرة والسكان من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الصدقي، سلوى عثمان (٢٠١٢). الأسرة والسكان من منظور اجتماعي وديني، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- النجار، عاطف محمد عيد (٢٠١٧). مشكلات اسر الأيتام في المجتمعات المعاصرة، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- درديرى، عبد المنعم (٢٠٠٦). الإحصاء البارامترى واللابارامترى، القاهرة، مكتبة عالم الكتب.
- عفيفي، عبد الخالق محمد (٢٠١١). بناء الأسرة والمشكلات الأسرية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٢). العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات النفسية الجسمية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، بحث منشور بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الكويت، مجلد ١٨، العدد ١.
- بهنسي، فايزة محمد رجب (٢٠١١). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

الفضيلي، فضل صباح (٢٠٠٠). علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المادي للوظيفة ومستقبلها المهني، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، المجلد ١٦، المستخلص العربي.

الرشيدي، محمد بن خميس بن سالم (٢٠٠٢). اثر الحوافز على الرضا الوظيفي، دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الاداري في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.

محمد، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٩). ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

محمد، محمد عبد الفتاح محمد (٢٠١٢). ممارسة الخدمة الاجتماعية مع مشكلات الأسرة والطفولة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٨). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأسرة والطفولة، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

شاويش، مصطفى نجيب (١٩٩٩). إدارة الأفراد، بيروت، دار الشروق للنشر والتوزيع.

البارودي، منال (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

البكري، منتصر كامل، سونيا (١٩٩٠). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلد ٢٣، العدد ١، يوليو.

خليل، منى عطية خزام (٢٠١٥). البحث في الخدمة الاجتماعية، أسس منهجية وتطبيقات عملية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

Bates, w, (2006). An investigation in to the work environment elements and oblates faction. UN published mosttes the SIS university p. 91 of Johannesburg.

Liacan,Josep & Schumcher (1995). Phyllis factors contributing to Job satisfaction in Higher Education, Vol, 116, Issue, 1fa 11.

Moryuret, M. lenner (2001). Social Work fields of practice, University press oxford.

Nurullah, Abu Sadat (2010). Predictors of dub satisfaction among emerging adults in Alberta, Canada, international Journal of business and management.

Porter and Lawwler, indication of Human Resources Affection and Job With hand ultimate I movies bus ok state Edu, closes mgmt.

Shang G M,(1991). Am Analysis Job satisfaction, Dissertation Abstracts international

Sullivan EM (2012). A correlational Study of perceived transformational, leader ship style and Job satisfaction among social workers Dissertation, university of phamily.

Weismannc Alexander C Chase G Job (1980). Satisfaction among hospital nurse and social work A longitudinal study health services research.

ملحق رقم (١)

مقياس

الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأسرة

م	العبارات	نعم	أحيانا	لا
١	تتناسب المهام الوظيفية مع طبيعة العمل.			
٢	تتناسب ساعات العمل اليومي مع ظروف العمل.			
٣	تتقاضى راتب مناسب مقارنة بزملائك في الوزارات الأخرى.			
٤	يوفر عملي كخبير اجتماعي بالمحكمة لي مركز اجتماعي مناسب.			
٥	اهداف الوظيفة غير محددة.			
٦	عدد أيام العمل كافية لتنفيذ المهام الوظيفية.			
٧	توزيع المكافآت بين الخبراء الاجتماعيين والمستشارين يتم بعدالة.			
٨	يقدر المسؤولين بالمحكمة أدوار كخبير اجتماعي.			
٩	يحقق العمل طموحاتي الوظيفية.			
١٠	يتم توفير الأماكن المناسبة لإجراء المقابلات مع الأزواج.			
١١	هناك فروق شاسعة بين مرتب الخبير الاجتماعي والمستشار.			
١٢	الاهتمام بادوار المستشارين فقط بالمحكمة.			
١٣	هناك تداخل في المسؤوليات مع المستشارين.			
١٤	للخبراء من الأخصائيين الاجتماعيين إدارة مستقلة.			
١٥	العلاوات التشجيعية يتم صرفها بناء على تقرير الأداء.			
١٦	تقدر الأسر المتنازعة الجهود التي ابذلها لمساعدتهم.			
١٧	تتطلب ظروف العمل مني تنفيذ المهارات المهنية.			
١٨	يتم توفير الأدوات الكتابية وحاسب إلى وفاكس لبعض الأعمال.			
١٩	يتم الحصول على الدرجات الوظيفية طبقاً لقانون العمل.			
٢٠	التعاون مع زملائي الخبراء يساعد على تطوير عملي بالمحكمة.			
٢١	أطبق المبادئ المهنية بحرية تامة.			
٢٢	لا يعتد أحيانا بتقرير الخبير الاجتماعي من المستشارين بالمحكمة.			
٢٣	الدخل يتناسب مع متطلبات المعيشة للأسرة.			
٢٤	يوجد احترام متبادل مع جميع التخصصات الأخرى بالمحكمة.			
٢٥	لا يلتزم العاملون في المحكمة بمهامهم الوظيفية.			
٢٦	لا يوجد فهم من بعض المستشارين لدور الخبير الاجتماعي بالمحكمة.			
٢٧	ترتبط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء في العمل.			
٢٨	ينظر المستشارين للخبراء نظرة متعالية.			
٢٩	اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي لا يتمتع بالاستقلالية.			
٣٠	مساحة الأماكن المحددة لإجراء المقابلات غير كافية للعمل.			
٣١	حجم المكافآت والحوافز لا يشجع على الإبداع في العمل.			
٣٢	تتجاهل الوزارة مقترحاتنا نحو تطوير العمل.			
٣٣	العمل موزع بين العاملين بعدالة.			
٣٤	الإضاءة مريحة وكافية في أماكن العمل.			
٣٥	لا توفر الوزارة الرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين بالمحكمة.			
٣٦	افتخر بعملي كخبير اجتماعي بمحكمة الأسرة.			
٣٧	القرار النهائي من المستشار لا أتدخل فيه.			
٣٨	تحرص الوزارة على تحسين ظروف العمل باستمرار.			
٣٩	الدخل الشهري لا يسمح بالادخار.			
٤٠	لا يوجد تكريم للأخصائيين الاجتماعيين من قبل المسؤولين بالمحكمة.			

م	العبارات	نعم	أحيانا	لا
٤١	تقييم العمل يتم بطريقة غير عادلة.			
٤٢	يعتبر بعض المستشارين عمل الخبير الاجتماعي تدخل في عملهم.			
٤٣	احصل على حقوقي من الأجازات طبقاً للقانون.			
٤٤	اشعر بالسعادة أثناء وجودي في العمل بالمحكمة.			