

بحوث ودراسات

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الاختصاصي الاجتماعي في المجتمع الكويتي*

د. هادي مختار علي رضا**

المقدمة :

يشير كثير من العلماء المعاصرين إلى أهمية الدين والروحانيات في ممارسة الخدمة الاجتماعية فهناك الكثير من المقالات التي تتبنى الاعتراف بمجالات الدين والروحانيات كمجال أو حقل شرعي للممارسين (Casio, 1988) وبعضهم الآخر ينادي بأن يحتوي الدين والروحانيات تعليم الخدمة الاجتماعية بالإضافة إلى اقتراح بعض العلماء تقنيات محددة للتعامل مع الدين والروحانيات في مجالات الممارسة المباشرة Direct Practice، وتظهر مواضيع الدين والروحانيات في الأدبيات والتي تؤكد اعتراف كل من مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية Counsel on Social Work Education ورابطة الأطباء النفسيين الأمريكية بأهمية هذه المواضيع.

المعتقدات والممارسات الدينية غالباً ما تؤدي دوراً في فهم الذات والعالم وبالتحديد بالنسبة إلى إعطاء معنى وقيمة في العلاقات بين الذات، والآخرين، البيئة المحيطة، ومطلق الوجود. (Canda, 1989) وهناك الكثير من العلماء في مجال الخدمة الاجتماعية يركزون على إدخال الدين في تعليم الخدمة الاجتماعية وأهمية الدين في حياة الكثير من العلماء (Canda, 1989. Dudley and Helfgot, 1990)

* هذا البحث مدعوم من قبل جامعة الكويت.

** أستاذ بجامعة الكويت.

ويشير كل من (Dudley and Helfgot, 1990) إلى أهمية الدين في حياة الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مجال المؤسسات الإيوائية والمستشفيات وكذلك بالنسبة للعاملين في مجال الصحة العقلية. (ibid)

والسؤال المطروح هنا هو هل الاختصاصيون الاجتماعيون الأكثر تديناً هم أكثر رضا عن وظائفهم من الاختصاصيين الأقل تديناً؟ وكما تشير كثير من الدراسات فإن مهنة الاختصاصيين الاجتماعيين من المهن الضاغطة stressful وذلك بسبب طبيعة المهنة (Millison and Dudley, 1990. Faver, 1987. Canda, 1989. Cherniss and Krantz) هناك بعض الدراسات التي تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين التدين والرضا عن العمل (Millison and Dudley, 1990. Chusmir and Koberg, 1988. Caso, 1998.

لأهمية الدين في حياة الاختصاصي الاجتماعي العامل (Martinson Wilkening, 1983) ولتحقيق رضا عن عمله بصورة أكبر، الأمر الذي سوف يساهم في إنتاجية وأداء أفضل في المهنة، سوف يقوم الباحث بالتعرف على علاقة التدين بالرضا الوظيفي لدى الاختصاصي الاجتماعي في المجتمع الكويتي.

مشكلة البحث:

تتمثل إشكالية البحث في التعرف على تأثير درجة تدين الاختصاصي الاجتماعي على الرضا الوظيفي لديه. ودرجة التدين تتضمن نظرة وعلاقة الفرد بالكون، وكذلك هي تعبير عن المعتقدات من خلال سلوك وطقوس والتي تشكل أساساً أو قاعدة لبيئة منظمة من العبادات والانتماءات. (Ingersoll, 1994) والرضا الوظيفي عبارة عن مفهوم متعدد الأبعاد والذي يجسد الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المنظمة والبيئة اللتين يعمل فيهما (الشلال، 1996). والرضا الوظيفي - الذي سوف نتحدث عنه بإسهاب في التعريفات الإجرائية - يتضمن ثلاث مجموعات أو عوامل: المجموعة الأولى: وترتبط بالعوامل المتعلقة بالوظيفية (عوامل بيئية وتنظيمية) وهي عوامل خارجية كالعلاقات داخل العمل والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الرؤساء والمشرفين ... إلخ. والمجموعة الثانية تشمل العوامل الذاتية للموظف ولها علاقة بقدرات ومهارات الموظفين أنفسهم والدافعية لدى الموظف، ويدخل أيضاً ضمن عوامل هذه المجموعة: السن، والتعليم، وسنوات الخبرة، والحالة

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

الاجتماعية، ومكان الإقامة، والجنسية، والنوع؛ وهي العوامل الديموغرافية بشكل عام، والتي سوف يأخذها الباحث بالاعتبار كعوامل سابقة للعلاقة بين التدين والرضا الوظيفي. أما المجموعة الثالثة فتضم: عوامل متعلقة بمحتوى الوظيفة، وتشمل: إشباع الوظيفة لحاجات الفرد المختلفة، واستثمار قدراته ومهاراته، ومشاركة العامل في عمليات صنع القرار، وتوفير فرص التجديد والابتكار داخل نطاق العمل .

إشكالية البحث الأساسية هي التعرف على علاقة التدين بالرضا الوظيفي وإذا كانت هذه العلاقة لها تأثير إيجابي أم سلبي على رضا الاختصاصي الاجتماعي، وسوف يتعامل الباحث مع المتغيرات الديموغرافية - الخاصة بالاختصاصي الاجتماعي - كمتغيرات ضابطة Controlled Variables حيث إنها تعتبر عوامل ذاتية للموظف وتؤثر في الرضا الوظيفي.

الهدف من البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على تأثير متغير درجة التدين على الرضا الوظيفي للاختصاصي الاجتماعي، الأمر الذي قد يؤدي إلى دعم دور الاختصاصي الاجتماعي في حالة الكشف عن نوعية هذه العلاقة أو ذلك التأثير وذلك من أجل:

1 - أداء وإنتاجية أفضل للاختصاصيين الاجتماعيين حيث تشير دراسة كل من (Williams, MS & Green, J.L., 1987, Roukits, Elisabeth M. Koeske, Gary F, 1994)

إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني والإنتاجية.

2 - عدم تغيير العمل، حيث تبين دراسات سابقة وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وتغيير العمل إلى عمل آخر Turn Over سواء في المؤسسة نفسها أو من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى. (Wright , Thomas A. & Bonett, Douglas G., 1992)

3 - التأكد من جودة الخدمة أو الرعاية التي يقدمها الاختصاصي الاجتماعي للوحدة الإنسانية التي يتعامل معها وذلك من خلال تحقيق رضا وظيفي أعلى لذلك الاختصاصي الاجتماعي. (Koeske, Gary F., Kirk, Stuart A., 1995, Stuart A. Koeske, Gary F. Koeske, Randy D., 1993)

4 - التقليل من الإنهاك العاطفي Burout حيث تشير بعض الدراسات (Cherness & Krantz 1983) أن المتدينين أقل شعوراً بالإنهاك العاطفي من غير المتدينين.

5 - الإطار النظري؛

يذكر (Walshy, 1998) في دراسته عن الدين وضغط الدم أن الدين يعتبر جزءاً من الدعم الاجتماعي للفرد. وأن الدين يساعد في التقليل من حدة الضغوط Stresses بشكل عام الأمر الذي يساعد على تأقلم الفرد في المجتمع بشكل عام. (ibid)

ويبين عدد من الباحثين (KENNEDY and Davis and Taylor, 1998, changes in Spirituality and well Being Among Victims of Sexual Assault. Journal For The Scientific Study of Religion . vol.37, PT.2, PP.322-328 أن المعلومات تشير إلى أن التدين يمكن أن يعزز قدرة الفرد على التكيف مع الأحداث الحياتية السيئة وأن الأحداث الحياتية السيئة يمكن أن تتسبب في تعزيز الدين أو التدين عند الفرد. (ibid)

ويبين (Mischets, 1968) أن نظرية التعليم الاجتماعية (Social Learning Theory) تؤكد أن السلوك يتنوع ويختلف حسب المواقف وأن الشخصية لا تتنبأ بشكل جيد بالسلوك. بالإضافة إلى أن بعض الجوانب المتعلقة بالسلوك مرتبطة بالسلوك الديني والمعتقدات ويمكن أن تؤثر بشكل كبير بالنتائج (CHUSMIR and KoeBerg, 1988)، نظرية الشخصية والقيم تقترح أن تحديد الدين أو / وقوة الالتزام الديني غالباً ما تصبح جزءاً من الهوية الشخصية أو الشخصية. فالشخصية والقيم تعتبر عوامل رئيسية في التنبؤ بالسلوك في المنظمات وبالتالي في المواقف والاتجاهات نحو العمل (Martin, 1976. Rokeach, 1968) ونظرية الجماعة Group Theory تساعد في تقبل أو رفض وجهة نظر معينة، وكذلك في التعبير عن موقف محدد حسب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، الانتماء إلى الدين وجماعة دينية تخلق تغييرات في الاتجاهات والمواقف. وبشكل عام يمكن القول إن نظرية السلوك المنظمي Organization Behaviour تؤكد على أن أدوار، ومكانات، ومبادئ الجماعة لها تأثير كبير على سلوك الموظفين. وبالتالي فإنه من المحتمل أن عضوية الفرد في جماعات متدينة يمكن أن تؤثر في سلوكه في العمل (CHUSMIR and KOBERG 1988) يتبين من النظريتين السابقتين أن المعتقدات والأفكار الدينية، وكذلك الجماعة الدينية التي ينتمي إليها العامل - وهنا نقصد الاختصاصي الاجتماعي - يؤدي دوراً أساسياً في تكيف وتأقلم العامل في عمله، بالإضافة إلى تحديد نمط سلوكياته ومواقفه وبالتالي التعبير

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

عن هذه السلوكيات والمواقف بطريقة تتفق مع هذه المعتقدات والأفكار الدينية ومبادئ الجماعة الدينية التي ينتمي إليها. من هنا نعتقد بأن الالتزام الديني - للاختصاصي الاجتماعي المسلم - في المجتمع الكويتي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بصورة أكبر.

الدراسات السابقة :

تفحصت دراسة (Chusmir & Kobery, 1988) العلاقة بين بعض الديانات ودرجة المعتقدات الدينية بالنسبة إلى اتجاهات مختلفة مرتبطة بالعمل والقيم (values) مثل الاحتياجات المحفزة motivational needs، الرضا الوظيفي، أخلاقيات العمل، والعمل، الالتزام الوظيفي والمنظمي. عدد المستجوبين في هذه الدراسة 222 (107 ذكور و115 إناث) من العاملين الإداريين وغير الإداريين في منطقة Rocky Mountain في الولايات المتحدة الأمريكية. أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة بين الاتجاهات المرتبطة بالعمل والانتماء لبعض الديانات أو درجة الانتماء الديني. وعلى كل حال، فإن الانتماء الديني كان مرتبطاً بالمرتبة المنظمية مع الموظفين غير الإداريين - الذين لديهم درجة عالية من التدين - وبصورة أكبر من الموظفين الإداريين والعاملين البروتستانت كانت نتائجهم أعلى بالنسبة - لأخلاقيات العمل البروتستانتية - من غير البروتستانت وكذلك الأشخاص الذين ليس لديهم أي انتماء ديني. وأشارت النتائج كذلك إلى أن غير البروتستانت - والذين ليس لديهم أي انتماء ديني - لديهم حاجة أعلى للقوة Power من البروتستانت والكاثوليك والمنتين للديانات الشرقية.

كما بينت دراسة أخرى أهمية الروحانيات (الدين) في حياة العملاء من حيث اعتراف المجلس التعليمي للخدمة الاجتماعية The council on social Work education ودليل التشخيص الأمريكي DSM بأهمية هذه القضية (Casio, 1998, pp. 523-531) وبينت دراسات أخرى في أدبياتها أهمية الروحانيات Spirituality بالنسبة للممارسة والتعليم في الخدمة الاجتماعية (ibid). وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن الخدمة الاجتماعية لا تتطرق إليه أو أنها مترددة في التطرق إليه وذلك لعدة أسباب منها نقص المعرفة في هذا الموضوع وتطبيقاتها من حيث الممارسة. ولقد أوضحت دراسة (Casio, 1998) كيفية الاستفادة من الروحانيات Spirituality في الخدمة الاجتماعية من حيث التقييم والتدخل.

فالممارسون يعون تماماً أهمية الروحانيات والدين في حياة بعض العملاء ولكنهم يترددون في استخدام الدين والروحانيات في الممارسة. ومن أسباب تردد الممارسين في استخدام الدين والروحانيات في الممارسة هو عدم الوضوح والربكة في الدين والروحانيات. والدين قد يحمل في طياته أموراً سلبية لبعض الممارسين. فقد يفهم الدين عند بعضهم على أنه يرتبط بالتشدد وتوكيد الرأي بدون مبررات أو أدلة كافية (Kilpatrick & Holland) Dogmatism وهناك بعض الذين عبروا عن تخوفهم من أن للدين عواقب مرضية مثل الشعور بالذنب الشديد، وتصور أن الله - سبحانه وتعالى - عقابي أكثر من كونه علاجياً وشافياً، وإجبار السلبية في حياة الإنسان من حيث انتظار تدخل الله - سبحانه وتعالى - (Joseph, M.V. 1988). وكذلك أن الأديان لا تتعامل مع المرأة بطريقة تنم عن المساواة بين الرجل والمرأة والنظرة التقليدية للمرأة في بعض الكنائس (Cascio, 1998). وأن هناك نظرة خاطئة وهي أن الدين يهتم (بالعالم الآخر) أو الآخرة أكثر من اهتمامه في الآن أو الحاضر. (Morrell, 1996) بالإضافة إلى أن الخلط الموجود بين مفهومي الدين والروحانية أدى بالنتيجة إلى تردد الممارسين للخدمة الاجتماعية في استخدام المواضيع المتعلقة بالروحانيات مع عملائهم. فالدين بشكل عام عبارة عن قبول لمجموعة محددة من المعتقدات والأخلاقيات (Devezotes, 1995). ويحتوي الدين على ممارسات عبادية وانتماءات إسمية وطائفية ومشاركات واضحة في المؤسسات. (Cascio & 1998).

ويعتقد أصحاب النظرية الوظيفية للدين أن من نتائج الدين تعزيز شعور الفرد بالنسبة للعمل. وللتحقق من هذه الحقيقة تم أخذ بيانات في ولاية ويسكانسن في عام 1974 وذلك في دراسة لمعرفة تأثير الدين على مقياسين للرضا الوظيفي وذلك لأهمية ذلك التأثير. واستخدم متغير تخصص الوظيفة كمتغير ضابط Control Variable أشارت النتائج إلى الآثار الرئيسية للدين والتخصص في الوظيفة على كل متغير تابع. Var. Dependent وتبين أن هناك تأثيراً مشتركاً للدين وتخصص الوظيفة على الرضا الوظيفي. ولقد تبين أن للدين أثر إيجابي على الرضا الوظيفي. وأن وضع الأكثر تخصصاً والأقل تخصصاً من المتدينين (البروتستانت والكاثوليك) أفضل من الذين هم بلا دين من حيث الرضا الوظيفي (Martinson & Wilkening, 1983).

وتبين دراسة الباحثين (Cherness & Krantz, 1983) أن وجود الاعتقاد أو

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

الأيديولوجية أمر مهم جداً للعاملين. فلقد أشارت هذه الدراسة التي أجريت على مجموعة من الراهبات اللاتي تتعاملن مع أطفال يعانون من صعوبات عاطفية وتخلف عقلي أن العمل مع هذه الفئة والالتزام بهم بصورة أكبر يقربهن من الله - سبحانه وتعالى - . ولقد أشارت هذه الدراسة أن الإنهاك العاطفي Burnout تخف حدته عند العاملين - الذين لديهم أيديولوجية - Ideology مثل هؤلاء الراهبات الكاثوليكيات. وأن الشاذ في المجتمع - المعتقد بالأيديولوجية - يجد صعوبة أكبر في التكيف وسوف يعاني بصورة أكبر من الإنهاك العاطفي Burnout (Cherness & Krantz, 1983).

كما أشارت دراسة (Diblasio, 1993) والتي أجريت على الاختصاصيين الاجتماعيين في الولايات المتحدة الأمريكية. وذلك على عينة من 70 من الاختصاصيين - عن طريق اختيارهم من - قائمة منظمة من الاختصاصيين الاجتماعيين NASW وقائمة معالجي الزواج والأسرة - AAMFT، أن ديانة الفرد الشخصية - لا تعادل ولا تساوي حسه الروحي Spiritual Sensitivity أو المهارة في الممارسة المهنية. ولذلك فإن الاختصاصيين الاجتماعيين - بغض النظر عن اعتقاداتهم الدينية الشخصية - الأكثر تديناً يعتقدون أنه يجب فصل معتقداتهم الدينية الشخصية عن عملية العلاج أو التدخل interventio وأنه على الرغم من إيمانهم واعتقادهم بالتسامح forgiveness إلا أنهم يؤمنون بأن التسامح هو شأن شخصي خاص بهم ويجب فصله عن العميل والعلاج عند الممارسة. (Diblasio, 1993). وقد أشارت كثير من الدراسات إلى أهمية الدين لمهنة الخدمة الاجتماعية، فعلى سبيل المثال تشير دراسة (Faver, 1986) إلى العلاقة بين الدين والبحث في الخدمة الاجتماعية على أنها مهمة جداً. وفي الوقت نفسه هي معقدة جداً. والسؤال الذي تطرحه هذه الدراسة هو إذا ما بدأت المهنة تأخذ الدين بشكل جدي، ماهي التطبيقات على مستوى البحث ونمو المعرفة؟ فأخذ الدين على محمل الجد في المهنة سوف يكون له تطبيقات مهمة للبحث في الخدمة الاجتماعية. فسوف تؤثر على تعريفنا للمعرفة ذاتها ولتشكيلنا ولصياغتنا لمشاكل وأسئلة البحث، ولاختيارنا لطرق البحث ولتفسيرنا للنتائج وتطبيقاتها. وقد يصل الأمر بنا إلى التزامنا وطريقتنا في البحث عن المعرفة والحق. (ibid)

أما دراسة (Andre, 2000) فقد أجريت على عينة من 75 شاباً وشابة من الأمريكيين الأفارقة والذين تتراوح أعمارهم ما بين 22 - 32 سنة. هذه العينة كانت مشتركة فيما يسمى ببرامج الأب الابن Child parent Center Programs أو (CPC) عندما كانوا في

سن الطفولة. ومن أهداف هذه الدراسة التعرف على التدخل الديني أو التدين، النوع، عدد السنوات التي قضاها هذا الطفل في البرنامج وتأثيرها على نجاح هذا الشاب أو الشابة. وهذا النجاح يتمثل في المستوى التعليمي، الرضا الوظيفي، والدخل السنوي. ومن النتائج التي أشارت إليها هذه الدراسة أهمية الدين بالنسبة لآباء هؤلاء الشباب. حيث تبين أن تدين الآباء مرتبط وذو دلالة إحصائية بالنسبة لنجاح الأبناء (العينة). ولكن أهمية الدين أو التدين لم تكن ذا دلالة إحصائية بالنسبة للآباء كأباء.

وبينت دراسة (Millison & Dudley, 1990) العلاقة بين الروحانية والرضا الوظيفي بالنسبة للمهنيين العاملين في مجال الحالات الصعبة (مثل مرضى السرطان المحتضرين). ولقد أشارت هذه الدراسة أن الجانب الروحي - الخاص بمن يحصلون على الرعاية - لم يلاق اهتماماً إلا في الآونة الأخيرة في الأدبيات المهنية. وللتعرف على العلاقة بين الروحانية والرضا الوظيفي الخاص بالمهنيين العاملين في مجال المرضى المحتضرين (hospice field)، قام الباحثان بإرسال استبيانات للإداريين العاملين - في ولايات نيويورك، نيوجرس، وبنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية - . دلت نتائج هذه الدراسة أن العاملين في مجال المحتضرين عبارة عن جماعة روحانية وأنهم أكثر روحانية في حياتهم الخاصة من حياتهم العملية المهنية. وأن المهنيين الذين وصفوا أنفسهم على أنهم أكثر روحانية كانوا أكثر رضا في مجال عملهم. وأن العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي تعتمد على عوامل أخرى إلى جانب الروحانية. وبشكل عام، فإن النتائج تدعم حقيقة أن الرعاية الروحانية لا يمكن أن توضع في يد رجال الدين فقط (Millison & Dudley, 1990, pp. 63 - 78).

رأي الدين الاسلامي في العمل والرضا عنه :

أما الدراسات العربية في مجال التدين وعلاقته بالرضا الوظيفي فهي نادرة، ولكن هناك دراسات عربية إسلامية تحدثت عن الدين والعمل وعلاقة الدين أو التدين بالصبر والرضا والتسليم والتوكل على الله. وهذه الدراسات الإسلامية تشير إلى أن المتدين أو المؤمن يجب أن يكون أكثر قدرة على العمل والصبر والتوكل على الله والرضا والتسليم بقضائه وقدره.

ففي دراسة (العسال وعبد الكريم، 1989) يرى المؤلفان أن الإنسان المسلم عليه أن

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

يؤمن بمسلمات هي:

1- «التفاوت بين الناس في القدرات والطاقات والمواهب والاحتفاظ بنسب هذا التفاوت رغم ظروف التقدم والتعلم فتظل دائماً نسبة المهويين والعباقرة قليلة ومحدودة ثم تتسع فنجد نسبة المتوسطين في الذكاء ثم نجد العاديين هم السواد الأعظم. وكذلك في القدرات النفسية والروحية والجسمية» (العسال وعبد الكريم، 1989، ص. 124).

2 - قسمة الأرزاق وتقديرها بينهم من قبل خالقهم وفاطرهم عز وجل «أهم يقسمون رحمة ربك، نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا، ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً، ورحمة ربك خير مما يجمعون» (الزخرف، 32). «إن ربك ييسر الرزق لمن يشاء ويقدر، إنه كان بعباده بصيراً» (الإسراء، 30). «وهو الذي جعلكم خلائف الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات» (الأنعام، 65).

فالتفاوت في الأرزاق والأخلاق والمحسن والمساوي والمناظر والأشكال والألوان وله الحكمة. «ليبلوكم فيما آتاكم» (الأنعام، 65)، ليمتحنكم في الذي أنعم به عليكم، ليختبر الغني في غناه ويسأله عن شكره والفقير في فقره ويسأله عن صبره.

عن جابر رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: «يا أيها الناس .. اتقوا الله وأجملوا في الطلب، فإن نفساً لن تموت حتى تستوفي رزقها وإن أبطأ عنها، فاتقوا الله وأجملوا في الطلب خذوا ما حلّ ودعوا ما حرم».

فكل صاحب مهنة أو مهارة يصبح مسخراً لأخيه فيما يفيد ويعينه، وبذلك تستقيم الحياة وتزدهر، فكل ميسر لما خلق له. ولا ينبغي أن يسبق إلى الذهن أو يخطر في البال أن ذلك مدعاة للظلم أو الحيف أو الطغيان بل هو مدعاة للتعاون على البر والتقوى وسبيل للإنصاف والعدل.

يعتبر الإسلام العمل هو الوسيلة الأولى للارتزاق والدعامة الأساسية للإنتاج، فعلى قدر عمل المسلم واتساع دائرة عمله يكون نفعه وجزاؤه، يقول الله تعالى: «من عمل صالحاً من ذكرٍ أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياةً طيبة، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون» (النحل، 97).

ويقول رسول الله ﷺ: «ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو بهيمة إلا كان له به صدقة».

فالقُرآن يضع في حس المؤمن وضميره أن هذه الأرض على سعتها هي ميدان عمله وحركته لا يحدّ من عزيمته ولا يقف أمام طموحه ورغبته في اغتنام الفرص والرخص إلا ما حده الله عزّ وجلّ من حدود الحلال والحرام.

ولا يقتصر مفهوم العمل على الاحتراف أو الامتهان أو الإتجار، وإنما يتسع حتى يشمل كل عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل أجر يستحقه سواء أكان عملاً يدوياً أم ذهنياً أم إدارياً أم فنياً، وسواء أكان لشخص أم لهيئة معينة أم للدولة فالولاية الخاصة والعامّة عمل.

وإدارة العمل شيء فطري في نفسية الإنسان بحكم حاجته إلى ما يقيم أوده ويلبي رغباته، ولكن الإسلام يأتي إلى هذه الإدارة فيشحذها ويعبئها ويدفعها لتحقيق أعظم ما عنده وذلك حينما يغرس في نفس المسلم أن الكسب الطيب جزء لا يتجزأ من إيمانه، وأن عليه أن يسعى ويكدّ في سبيل ذلك فيقول رسول الله ﷺ: «ما أكل أحد طعاماً قطّ خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده».

وقد زكى رسول الله ﷺ العمل وشجعه، فنهى عن الاستجداء والسؤال وطلب إلى المعدم أن يستخدم ساعده وطاقته في اكتساب عيشه، فيقول ﷺ: «لأن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة من الحطب على ظهره فيكفّ بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه»، ونهى الرسول ﷺ عن القعود والاستسلام لهموم الدين والدنيا، فقد دخل صلى الله عليه وسلم المسجد يوماً فوجد صاحبه أبا أمامة في المسجد في غير وقت صلاة، فسأله عمّا به فقال: هموم لزممتي، وديون غلبتني. فقال له: «ألا أعلمك كلمات إذا قلتها قضى الله دينك وفرج همك» قال: بلى يا رسول الله، قال: اللهم إني أعوذ بك من الهمّ والحزنّ وأعوذ بك من العجز والكسل، وأعوذ بك من الجبنّ والبخل وأعوذ بك من غلبة الدين وقهر الرجال». وهذه الكلمات كانت بمثابة المحرك النفسي الذي جعله ينفذ عن نفسه الاستسلام للعجز والكسل وجعلته ينشط للعمل والحركة فأذهب الله همه وقضى دينه.

ويشير الباحثان إلى أن من واجبات العمل ما يأتي :

1 - أن تعرف مستلزماته ومتطلباته حتى يتمكن العامل من الوفاء بها فيتمكن العمل

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

ويؤديه على أحسن وجه.

2 - الإخلاص والإتقان: فالعامل مطالب بالإخلاص في أداء عمله كله، ومطالب أيضاً بإتقان عمله وإجادته وترقيته وإحسانه وأن الله عز وجل وعد أن يوفى العامل أجره إذا ما أحسن وأجاد. قال تعالى: «إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إننا لا نضيع أجر من أحسن عملاً». وقال النبي ﷺ: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه».

3 - الوفاء بالعقود: ومن حق كل عامل أن يحصل على شروط عقد العمل الذي ارتبط به واتفق عليه. يقول الله تعالى: «يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود».

4 - الحساب والمساءلة: ومن الواجبات التي فرضها الإسلام وأصلح بها الحياة في شتى نواحيها واجب الحساب والمساءلة، وذلك لأن النفس البشرية إذا تركت لشهواتها انحرفت وفتنت. ولذلك أقام الإسلام فيها رقيبين دائمين يكمل أحدهما الآخر وهما واعظ الإيمان في قلب كل مسلم يحاسبه ويسدده فيرغبه في مرضاة الله وجنته إن أحسن، وينذره ويخوفه سخط الله وعذابه إن أهمل. وسلطان القانون الذي يقرر مسؤولية كل إنسان لما وُكِّل إليه من عمل ويحاسبه إن أهمل أو قصّر أو أساء استعمال سلطته.

وأخيراً، يشير الباحثان إلى أن من حقوق العمال استيفاء الأجر، فيقول عز وجل: «ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين» ويقول الرسول ﷺ: «أعطي الأجير أجره قبل أن يجف عرقه». وكذلك حق الكفالة والرعاية من حيث ضمان كفالة العاملين وتوفير الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية لهم ولذويهم، فهو من مسؤولية كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته التي تقوم عليها الدولة وترعاها. (العسال وعبد الكريم، 1989).
ويذكر الباحث الشيخ محمد باقر المجلسي في باب التوكل والتفويض والرضا والتسليم آيات عديدة في القرآن الكريم تحث على التوكل والتفويض والرضا والتسليم، ونذكر بعضها على سبيل المثال لا الحصر:

«ومن يعتصم بالله فقد هدي إلى صراطٍ مستقيم».

«وعلى الله فليتوكل المؤمنون».

«فإذا عزم فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين. إن ينصركم الله فلا غالب لكم وإن يخذلكم فمن ذا الذي ينصركم من بعده وعلى الله فليتوكل المؤمنون».

«وكفى بالله ولياً وكفى بالله نصيراً».

وقال عز وجل: «فأعرض عنهم وتوكل على الله وكفى بالله كيلاً».

وقال: «وعلى الله فتوكلوا إن كنتم مؤمنين».

وقال: «رضي الله عنهم ورضوا عنه».

«وإن يمسسك الله بَصْرٍ فلا كاشف له إلا هو وإن يمسسك بخير فهو على كل شيء قدير»

«وأفوض أمري إلى الله إن الله بصير بالعباد. فوَقَاهُ اللهُ سَيِّئَاتِ مَا مَكْرُوا».

«لكيلا تأسوا على ما فاتكم ولا تفرحوا بما آتاكم».

ويذكر الباحث في باب آخر وهو باب الصبر واليسر بعد العسر آيات عديدة من القرآن

الكريم والتي تحث على الصبر، ونذكر بعضها:

«واستعينوا بالصبر والصلاة».

وقال تعالى: «يا أيها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة إن الله مع الصابرين».

وقال أيضاً: «ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الأموال والأنفس والثمرات

وبشر الصابرين. الذين إذا أصابتهم مصيبة قالوا إنا لله وإنا إليه راجعون. أولئك عليهم

صلوات من ربهم ورحمة وأولئك هم المهتدون».

وقال تعالى: «والصابرين في البأساء والضراء وحين البأس».

وقال: «والله يحب الصابرين».

وقال: «يا أيها الذين آمنوا اصبروا وصابروا ورابطوا».

وقال: «فاصبر إن العاقبة للمتقين».

وقال: «فصبرٌ جميل والله المستعان على ما تصفون».

وقال: «فصبرٌ جميل عسى الله أن يأتيني بهم جميعاً».

وقال: «إنه من يتق ويصبر فإن الله لا يضيع أجر المحسنين».

وتشير هذه الآيات المذكورة سابقاً وآيات عديدة أخرى إلى أن الرضا والتسليم بأمر الله

والصبر على البلاء جزاؤه الحسنى في الدنيا والآخرة. وأن الصابرين والراضين والمسلمين

بقضاء الله وقدره لهم الجنة وأن الله سيستخلفهم في الأرض ويجعلهم الوارثين.

(المجلسي، 1983).

وفي باب الحث على طلب الحلال يذكر الباحث آيات عديدة وأحاديث شريفة تحث على

العمل والبحث عن الرزق الحلال ونذكر بعضها:

قال تعالى: «قل لا يستوي الخبيث والطيب ولو أعجبك كثرة الخبيث فاتقوا الله يا أولي

الألباب لعلكم تفلحون».

وقال : لتبتغوا فضلاً من ربكم».

وقال تعالى: «ربكم الذي يزجي لكم الفلك في البحر لتبتغوا من فضله إنه كان بكم رحيماً».

وقال: «وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله».

وعن الصادق عن آبائه قال: قال رسول الله ﷺ: «من بات كالألّا من طلب الحلال بات مغفوراً له».

وعن أمير المؤمنين علي رضي الله عنه قال: «طوبى لمن ذلّ في نفسه وطاب كسبه».

وقال النبي ﷺ: «طلب الحلال فريضة على كل مسلم ومسلمة».

وروي عن النبي ﷺ: «العبادة سبعون جزءاً أفضلها طلب الحلال».

وروي عن النبي ﷺ: كان رسول الله ﷺ إذا نظر إلى الرجل فأعجبه قال: «هل له حرفة

فإن قالوا: لا، قال: سقط من عيني، قيل: وكيف ذلك يا رسول الله، قال: لأن المؤمن إذا لم يكن له حرفة يعيش بدينه».

وقال ﷺ: «من أكل من كدّ يده مرّ على الصراط كالبرق الخاطف».

وقال ﷺ: «من أكل من كدّ يده نظر الله إليه بالرحمة ثم لا يعذبه أبداً».

وقال ﷺ: «من أكل من كدّ يده حلالاً فتحت له أبواب الجنة يدخل من أيها يشاء»

ومن هنا نرى أن الإسلام يحث على العمل وعلى طلب الرزق والرضا والتسليم والتوكل على الله والصبر على البلاء والمشاكل والصعاب. ويستتج من الأدبيات الإسلامية أن العامل الأكثر تديناً يجب أن يكون أكثر رضا عن عمله الذي يؤديه. (المجلسي، 1983).

ويذكر (سيد قطب، 1988) يقرر القرآن أن خوف الفقر إنما هو إيحاء الشيطان، ليضعف النفس، ويصدها عن الثقة في الله، وعن الثقة في الخير: الشيطان يعدكم الفقر ويأمركم بالفحشاء والله يعدكم مغفرة منه وفضلاً، والله واسع عليم». (سورة البقرة، 268). إذن لايجوز أن يذل الاسترزاق رقاب الناس، فإنما رزقهم بيد الله، وبيد الله وحده، ولن يملك أحد من عباده الضعفاء أن يقطع رزق إنسان، ولا يضيق عليه في الرزق شيئاً. وهذا لاينفي الأسباب والعمل، ولكنه يقوي القلب ويشجع الضمير، ويجعل الفقر المسترزق يواجه من يظن أن بيده رزقه بكل قوة وبكل شجاعة، فلا يقعه شعور

الخوف عن المطالبة بحقه، وعن الاعتزاز بنفسه، ويدعوه إلى ترك بعض أجره أو بعض دينه أو بعض عزته احتفاظاً برزقه.

والخوف على المركز والمكانة قد يكون عدلاً للخوف من الموت والأذى، والخوف من الفقر والعيلة. والإسلام يحرص على أن يتحرر الفرد من هذا الخوف أيضاً، فلن يملك مخلوق لمخلوق في هذا الأمر شيئاً: «قل اللهم مالك الملك، تؤتي الملك من تشاء، وتنزع الملك ممن تشاء، وتعز من تشاء، وتذل من تشاء، بيدك الخير، إنك على كل شيء قدير». (آل عمران، 26).

ويرد الإسلام القيم إلى القيم الحقيقية إلى اعتبارات معنوية ذاتية، كامنة في نفس الفرد، أو واضحة في عمله، وبذلك يضعف تأثير تلك القيم المادية، وتضؤل آثارها النفسية، فيكون هذا - بجانب ما يكفله الإسلام من ضمانات معيشية وقانونية - وسيلة للتحرر الوجداني الكامل: «إن أكرمكم عند الله أتقاكم». (سورة الحجرات، 13) (المجلسي، 1983).

فرضيات البحث:

1 - الفرضية الرئيسية:

- كلما كان الاختصاصي الاجتماعي أكثر تديناً كلما كان أكثر رضا عن وظيفته.

2 - الفرضيات الفرعية:

- كلما ارتفع عمر الاختصاصي الاجتماعي كلما ارتفعت درجة التدين كلما ارتفع

الرضا الوظيفي.

- هناك علاقة إيجابية بين زواج الاختصاصي الاجتماعي ودرجة التدين وبالتالي

الرضا الوظيفي.

وسوف يقوم الباحث باختبار بعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى (عدد الأبناء

ومستوى الدخل والنوع والمذهب وسنوات العمل ... إلخ).

التعريفات الإجرائية:

التدين:

التدين له علاقة بمفهوم الدين والذي في معناه العام يتضمن نسقاً من المعتقدات،

والممارسات، والعادات، والمراسيم المتجذرة في الثقافة. والتدين له علاقة بنظرة وعلاقة

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

الفرد بالكون. فالتدين رمز التزام أخلاقي (Saks,1985,P.27) والتدين هو تعبير عن المعتقدات من خلال سلوك وطقوس والتي تشكل أساساً أو قاعدة لبيئة منظمة من العبادات والانتماءات (Ingersoll,1994).

وسوف يقوم الباحث باستخدام مقياس التدين المستخدم في بحث (علي، Shelash,1985.1997) ولقد استخدم هذا المقياس من قبل الباحثين في دراسات مختلفة أجريت في الكويت. ويعتقد الباحث أن هذا المقياس يلائم التعريف الإجرائي للتدين .

الرضا الوظيفي:

مفهوم الرضا الوظيفي ليس مفهوماً أحادياً (One Dimension) ولكنه مفهوم متعدد الأبعاد بما يجسد الرضا الكلي الذي يستمد الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المنظمة والبيئة اللتين يعمل فيهما، ويمكن حصر الجوانب المتعلقة بالرضا الوظيفي والتي تخدم هدف الدراسة في ثلاث مجموعات أساسية، المجموعة الأولى: وترتبط بالعوامل المتعلقة بالوظيفة (عوامل بيئية وتنظيمية)

وهي عوامل خارجية وتتضمن العناصر التالية: العلاقات داخل العمل وتشمل: العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء، والمشرفين، وكذلك الأجر والمرتبات والمزايا الاجتماعية والحوافز المادية، والرضا عن فرص الترقية المتاحة ودرجة الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل. كما تشمل هذه المجموعة: الرضا عن السياسات التنظيمية وإجراءات العمل وظروفه، أما المجموعة الثانية فتشمل: العوامل الذاتية للموظف أو العوامل الداخلية مثل العمل مع العملاء والتحدي والإثارة التي تجلبها الوظيفة والنضج الذي يحصل عليه الموظف في عمله والشعور بالنجاح. ويدخل أيضاً ضمن عوامل هذه المجموعة: السن، والتعليم، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان إقامته، وجنسيته، ونوعه، والتي يمكن أن نطلق عليها العوامل الديموغرافية.

المقاييس:

1 - مقياس درجة التدين:

استخدم في هذا المقياس ست مفردات وهي مساعدة الأشخاص الذين يعانون من عدم وضوح الدين كواجب، وتعريف الناس بأمور الدين، والأفكار الدينية التي يعتقد بها الفرد

كأفضل نوع من الأفكار للعالم، وأن سبب زيادة المشكلات في العالم هو توجيه الناس دينياً بشكل غير صحيح، ووقوف المسلمين لمواجهة الثقافة الغربية، والفصل بين الدين والسياسة (علي، 1997).

ولقد استخدم هذا المقياس من قبل الباحثين المشار إليهما في الأعلى في دراسة أجريت في الكويت. وبنود مفردات المقياس تتمثل في:

- إن من واجبي مساعدة أولئك الذين يعانون من عدم وضوح الدين.
- من المهم تبصير الناس بأمور دينهم مع أن ذلك قد يخلق مواقف غير سارة.
- أعتقد بأن العالم سيكون حقاً أفضل للحياة إذا تمسك الناس بالأفكار الدينية التي أتمسك بها.
- أعتقد بأن مشكلات العالم تتفاقم بشكل خطير لأن الكثير من الناس يساء توجيههم دينياً.

- أعتقد أنه على المسلمين أن يقفوا جميعاً لمواجهة التحدي والهيمنة الغربية.
 - أعتقد أن الإسلام لا يفصل بين الدين والسياسة (ibid).
- وجاءت معامل الثبات Alpha في الدراسة الحالية على عينة عددها (705) 79. وهو دليل تماسك البنود في المقياس .

2 - مقياس الرضا الوظيفي:

أما مقياس الرضا الوظيفي فهو مقياس مطور من قبل (Gary; Koeske Rakids, 1994) Mary Beh, لقياس الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين الاجتماعيين والعاملين في مجال الخدمات الإنسانية مثل الاختصاصيين النفسيين والمرشدين النفسيين وكذلك الأطباء النفسيين. ولقد قام الباحث في دراسة سابقة (رضا، 1999) بتعريب المقياس وتطبيقه بمعامل ثبات عالٍ (0.89). (انظر، رضا، 1999). وجاء معامل الثبات في هذه الدراسة على عينة عددها (705) أيضاً عالياً (0.89).

مجتمع الدراسة:

ويمثل مجتمع الدراسة الاختصاصيين والاختصاصيات الاجتماعيات العاملين في وزارات الدولة والمؤسسات الحكومية والأهلية المختلفة. ولقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية عددها 705 اختصاصي واختصاصية اجتماعية من مجموع ما يقارب 2117 اختصاصياً

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

اجتماعياً. ولقد بلغ عدد الذكور منهم 168 والإناث منهم 537. والغالبية العظمى منهم من الكويتيين، حيث بلغ عدد غير الكويتيين من الذكور 68، أما الإناث غير الكويتيات فبلغ عددهن 131 اختصاصية فقط. (إحصائية عمادة القبول والتسجيل - جامعة الكويت). تمت المقابلات الشخصية من قبل بعض الباحثين المدربين من قبل الباحث - وذلك عن طريق استبانة - لجمع المعلومات المتعلقة بدرجة التدين والرضا الوظيفي.

الاختبارات الإحصائية :

المتغيرات المستقلة المستخدمة في الدراسة هي درجة التدين، درجة التدين والعمر، درجة التدين والمستوى التعليمي، درجة التدين والدخل. المتغير التابع (أو المؤثر به) هو الرضا الوظيفي. فالدراسة تهدف إلى التعرف على تأثير درجة تدين الاختصاصي الاجتماعي على رضاه الوظيفي. وكذلك التعرف على تأثير درجة التدين مع بعض المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، المستوى التعليمي، والدخل، على الرضا الوظيفي. حيث إن هذه المتغيرات لا يمكن إهمالها كمتغيرات سابقة Antecedent Variables قد تؤثر على الرضا الوظيفي مع وجود التدين.

وسوف يستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون Correlation Matrix للتعرف على نوعية العلاقة بين هذه المتغيرات، بالإضافة إلى الاختبارات الوصفية لتحليل العينة ديموغرافياً وجغرافياً.

النتائج:

1 - التحليل الوصفي،

تبين نتائج التحليل الوصفي أن أغلب الاختصاصيين الاجتماعيين هم من الإناث حيث إن من (705 = n) نجد أن هناك (537) أنثى و(168) ذكراً وذلك بواقع (4, 76%) من الإناث و(6, 23%) من الذكور، يعملون في خمس محافظات من محافظات الكويت وأن الغالبية العظمى تعمل في محافظة حولي والعاصمة. فالناطق الداخلية (القريبة من العاصمة) تحظى بعدد أكبر من الاختصاصيين الاجتماعيين حيث إن نسبة العاملين من الاختصاصيين الاجتماعيين في المحافظات الخمس هي كالتالي: محافظة حولي 8, 33%، محافظة العاصمة 9, 30%، محافظة الفروانية 8, 15%، محافظة الأحمدية 8, 14%،

ومحافظة الجھراء 7, 4%. أما من حيث جهة العمل فتأتي وزارة التربية 50%. ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل 5, 26%. ووزارة الصحة العامة 7, 9%. ووزارة الداخلية 1%. ووزارة الدفاع 1, 1%. الديوان الأميري 2, 6%. وزارات أخرى 6, 5%. والغالبية العظمى من أفراد العينة أعمارها ما بين 22 سنة إلى 39 سنة، حيث إن نسبة 7, 42% أعمارهم 31 إلى 39 سنة. ونسبة 5, 12% أعمارهم ما بين 40 إلى 48 سنة. ونسبة 2% أعمارهم فوق 49 سنة. يمثل الكويتيون نسبة 1, 84% والعرب نسبة 9, 15%. والغالبية العظمى من أفراد العينة متزوجون 4, 72% تليهم الفئة غير المتزوجة 1, 24%. ثم المطلقون 3, 2%. ثم الأرمال 3, 1%. أما بالنسبة لعدد الأبناء فهناك نسبة 1, 32% ليست لديها أبناء، و3, 25% لديهم ما بين 1 - 2 و9, 29% لديهم ما بين 3 - 4، و1, 11% لديهم ما بين 5 - 6 أبناء. الغالبية العظمى من أفراد العينة مسلمون 7, 99%. والمستوى التعليمي لأفراد العينة لا يقل عن الشهادة الجامعية (بحكم كونهم اختصاصيين اجتماعيين) ويشكل هؤلاء ما نسبته 3, 96%) و3% من حملة الماجستير و7, 0% يحملون درجة الدكتوراه.

وبالنسبة لسنوات العمل فنجد أن ما نسبته 7, 39% لديهم سنوات خبرة العمل من 1 - 5 سنوات. وما نسبته 5, 25% لديهم سنوات خبرة عمل من 6 - 10 سنوات. وما نسبته 20% لديهم سنوات خبرة عمل من 11 - 15 سنة. وما نسبته 8, 14% لديهم سنوات خبرة لأكثر من 16 سنة. أما عن دخول الاختصاصيين الاجتماعيين فهي في الغالب ما بين 500 - 599 دينار كويتي، وتشكل نسبتهم 1, 42%)، و5, 28%) يتقاضون ما بين 400 - 499 دينار كويتي، و3, 10%) يتقاضون ما بين 300 - 399 دينار كويتي.

والجدول رقم (1) يبين نتائج المتغيرات المستقلة من حيث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والمدى.

جدول رقم (1)

الاختصاصيون الاجتماعيون

n = 705

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى
2, 17	1, 19	1 - 2

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

1,76	المتوسط الحسابي	الجنس
,43	الانحراف المعياري	
1 - 2	المدى	
2,17	المتوسط الحسابي	جهة العمل
1,76	الانحراف المعياري	
1 - 7	المدى	
1,74	المتوسط الحسابي	العمر
,76	الانحراف المعياري	
1 - 5	المدى	
1,76	المتوسط الحسابي	الجنسية
,43	الانحراف المعياري	
1 - 3	المدى	
1,78	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
1,29	الانحراف المعياري	
1 - 4	المدى	
2,23	المتوسط الحسابي	عدد الأبناء
1,06	الانحراف المعياري	
1 - 5	المدى	
1,00	المتوسط الحسابي	الديانة
5,33E - 02	الانحراف المعياري	
	تابع جدول رقم (1)	
الاختصاصيون الاجتماعيون		
n = 705		
1,20	المتوسط الحسابي	المذهب
,40	الانحراف المعياري	
1,04	المتوسط الحسابي	المستوى التعليمي
,24	الانحراف المعياري	

1 - 3	المدى	
2, 11	المتوسط الحسابي	سنوات العمل
1, 09	الانحراف المعياري	
1 - 4	المدى	
3, 50	المتوسط الحسابي	الدخل الشهري
1, 25	الانحراف المعياري	
1 - 9	المدى	

2 - التحليل ذو المتغيرين:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Correlation Matrix وذلك لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة بعضها البعض - وبالأخص علاقة متغير العمر ودرجة التدين وعلاقة متغير الحالة الاجتماعية ودرجة التدين من أجل التعرف على المتغيرات المتداخلة intervening variables على درجة التدين. وتبين من اختبار معامل ارتباط بيرسون correlation Matrix أنه ليس هناك ارتباط بين العمر ودرجة التدين. وتبين كذلك أنه ليس هناك ارتباط بين الحالة الاجتماعية وبالتحديد (الوضع الزواجي) ومتغير درجة التدين. والجدول رقم (2) يشير إلى هذه النتائج. حيث إن كلاً من العمر والوضع الزواجي ليسا ذا دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 و 0,05 مع متغير درجة التدين. أما عن العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية ودرجة التدين فتبين من الجدول رقم (2) أن متغير التدين وعدد الأبناء والمستوى التعليمي ذو علاقة بمتغير الرضا الوظيفي. وفي واقع الأمر العلاقة بين مستوى التدين والرضا الوظيفي هي ($0.091 \times$). وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05. أما عدد الأبناء فله تأثير سلبي على متغير الرضا الوظيفي وذو دلالة إحصائية ($-0.09 \times$) عند مستوى 0,05. والمتغير الثالث المرتبط بدرجة التدين هو المستوى التعليمي وذو تأثير إيجابي ودلالة إحصائية ($0.075 \times$) عند مستوى 0,05.

مناقشة النتائج:

نتائج هذه الدراسة تشير إلى دور الدين في حياة الفرد وبالأخص العمل، حيث إن لتدين الاختصاصي الاجتماعي دوراً إيجابياً في رضاه عن وظيفته، وهذه الحقيقة تشير إليها كثير

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

من الدراسات الغربية Millision, Martin & Dudley, James, 1990;
Chusmir & KOBERG, 1988; Martinson & Wilkening, 1983; Cherness & Krantz, 1983
فالدين والتدين يشبع احتياجات متعددة وذلك عن طريق خلق مشاعر إيجابية أكثر
تجاه العمل بعكس الأفراد الذين هم بلا دين أو التزام ديني (Martinson, Oscar and
Wilkening, Eugege, 1983) فأولئك الذين لديهم مرجع ديني يرجعون إليه يمكن أن
يملكوا مصدراً يساعدهم في تفسير خبرة العمل بطريقة إيجابية أكبر من أولئك الذين
هم بلا دين أو أقل تدين. (ibid)

والنتائج الحالية المتعلقة بالتدين والرضا الوظيفي تتفق مع الدراسات المعاصرة
الغربية وبالأخص في الولايات المتحدة الأمريكية (Hadaway and Roof, 1979; Perry
et al., 1980; Roof and Hoge, 1980.)

تدين الفرد يؤثر على قيمه ومعتقداته، فالدين - وبالأخص الأديان السماوية - تشير
- ولو بشكل جزئي - إلى العلاقة بين قيم العمل والرضا الوظيفي. (Kalleberge, 1977).
ويبدو أن خبرة الفرد مع الدين يمكن اعتبارها إحدى أنماط الخبرة التي تؤثر في قيم
العمل. (ibid).

إن استخدام الباحث لمعامل بيرسون Correlation Matrix في التحليل الإحصائي هو
لمعرفة علاقة الاختصاصي الاجتماعي برضاه الوظيفي مع الأخذ بالاعتبار العوامل أو
المتغيرات السابقة Antecedents Variables والتي يعتبرها الباحثون في مجال الرضا
الوظيفي من العوامل الذاتية الخاصة بالموظف والتي قد تؤثر على رضاه الوظيفي. يشير
الباحثان (Martinson and wilkening, 1983) في بحثهما عن التدين وعلاقته بالرضا
الوظيفي أنه يجب أخذ هذه العوامل الذاتية الخاصة بالموظف لمعرفة درجة تدينه وبالتالي
تأثيرها على رضاه الوظيفي.

البحث الحالي أخذ ظاهرة التدين كظاهرة معنية بالدراسة وبالمقابل لم يهمل
المتغيرات الديموغرافية المتعلقة بذات الاختصاصي الاجتماعي.

العوامل الذاتية الديموغرافية لم يكن لها تأثير على درجة تدين الاختصاصي
الاجتماعي كعوامل سابقة للتدين. من جانب آخر نجد أن عدد الأبناء والمستوى التعليمي
ذو علاقة برضا الاختصاصي الاجتماعي الوظيفي، حيث إن لعدد الأبناء تأثيراً سلبياً

والمستوى التعليمي تأثيراً إيجابياً. ويبدو أن ازدياد عدد الأبناء يحمل الاختصاصي الاجتماعي مسؤوليات وأعباء أكبر تجاه أسرته مما يؤثر على رضاه عن وظيفته بشكل عام. أما المستوى التعليمي فارتفاعة لدى الاختصاصي الاجتماعي يحقق سيطرة وتحكماً بالمعرفة والممارسة بصورة أكبر مما يحقق رضاه عن وظيفته.

البحث الحالي يقترح أن على الباحثين أخذ درجة التدين في المقاييس التي تبحث في الرضا الوظيفي. فالنظريات تشير إلى أهمية الدين في حياة الإنسان بشكل عام والإنسان العامل بشكل خاص. فالتدين يشبع وظائف عدة خاصة بالمجتمعات وبأعضائها.

تطبيقات للاختصاصيين الاجتماعيين:

1 - إن درجة التدين لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للاختصاصي الاجتماعي في المجتمع الكويتي. وبحكم أن المجتمع الكويتي هو مجتمع متدين ومحافظ بشكل عام فإن الغالبية من أفراد العينة قد تشعر بارتياح ورضا أكثر عن أعمالهم عندما يكونون أكثر تديناً. ولا يمكن تعميم هذه النتيجة على مجتمعات أخرى إلا بعد إجراء دراسات مماثلة في هذه المجتمعات.

2 - إن المستوى التعليمي يحقق سيطرة على المعرفة والممارسة بصورة أكبر بما يحقق رضا وظيفياً أعلى (رضا، 1999).

3 - إن الأسرة والعمل عنصران مهمان في حياة الاختصاصي الاجتماعي الممارس، وبالتالي فإن ازدياد عدد الأبناء قد يشكل عبئاً والتزاماً إضافياً على الاختصاصي الاجتماعي تحمله مما قد يؤثر سلباً على رضاه عن وظيفته. وكما أشارت دراسات سابقة (Williams, Ms Green J.L., 1987, Roukits, Elizabeth M. Koeske, Gary F. 1994) فإن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى قلة الإنتاج والأداء لدى الاختصاصي الاجتماعي.

4 - إن على الباحثين أن يقوموا بدراسات متعمقة مرتبطة بالتدين أو الدين ودراسات مرتبطة بالثقافات الفرعية المتعلقة بالمذهب، القومية، العرق، ... الخ - والتي تتصف بالجرأة - والتي يكون الهدف منها هو الوصول إلى حقائق مختلفة متعلقة بهذه الثقافات الفرعية والتي تمثل جزءاً مهماً من الثقافة العربية الإسلامية.

العلاقة بين درجة التدين والرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الكويتي

المراجع العربية :

- 1- أحمد العسال، وفتحي عبدالكريم، النظام الاقتصادي في الإسلام. مكتبة الناشر، القاهرة 1989 ص.ص 121-145.
- 2- إحصائية عام 2002 لعمادة القبول والتسجيل - جامعة الكويت - الكويت.
- 3- سيد قطب، العدالة الاجتماعية في الإسلام. دار الشروق، القاهرة، 1988، ص.ص. 37-38.
- 4- محمد باقر المجلسي، بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار. بيروت، الجزء الحادي والسبعون، 1983، ص.ص. 18-97.
- 5- هادي مختار رضا، العوامل التي تساهم في الرضا الوظيفي لدى الاختصاصي الاجتماعي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 94، 1999 م .
- 6- هادي مختار رضا، الدعم الاجتماعي وأثره على الرضا الوظيفي. حولية كلية الآداب. جامعة عين شمس، المجلد (29)، العدد (الأول)، 2000م .
- 7- يوسف علي، المشاركة السياسية في الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 45، العدد 4، شتاء 1997.

المراجع الأجنبية :

يعتقد الباحث إن الاقتصار على مفهوم التدين في عنوان البحث له ما يبرره، فالتدين هو المتغير الأساسي في الدراسة ويدل على ذلك استحواده على الجزء الأكبر من مراجعة الدراسات السابقة كذلك فرضيات البحث تتركز على هذا الجانب وعليه فإن الباحث يفضل الإبقاء على نفس عنوان البحث .

- Casio ,Toni. Incorporating Spirituality into Social Work Practice: A Review of What to Do." *Family in Society: The Journal of Contemporary Human Services* (September - October 1998): 523 - 531.
- Cherness, Cary & Krantz, David L. *The Idiological Community as An Antidote to Burnout in Human Services*.1983.
- Chusmir, Leonard H. & S., Christine. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1988): 251-262. "Religion and Attitudes Toward Work: A New Look at an Old Question." Leonard H. Chusmir & Christine S. Lobery Ltd. 1988 , by John Wiley & Sons.

- Diblasio, Frederick A. The Role of Social Workers Religious Beliefs in Helping Family Members Forgive. In *Family and Society: The Journal of Contemporary Human Services* (1993): 163 - 170.
- Dudley , Martin B. The Importance of Spirituality in Hospice Work. A Study of Hospice Professionals. *The Hospice Journal*. 6 no. 3, (1990): 63 - 78.
- Faver, Catherine A. *Religion, Research, and Social Work. Social Thought* (1986): 21 - 29.
- Halliburton, Andre. "Predicting Success for African American Adults Based on Family Involvement and Expectations, Religious Involvement Gender, and Years in Early Intervention Preschool Programs." *Dissertation Abstract International* (October, 2000), Vol. 61 (4-B) 22-42.
- Martinson, Oscar B. & Wilkening, Eugene A. "Religion, Work, Specialization, and Job Satisfaction: Interactive Effects." *Review of Religious Research*, 24, No. 24, (June 1983): 347-356.
- Millison, Martin B. & Dudley, James R. "The Importance of Spirituality in Hospice Work: A Study of Hospice Professionals. *The Hospice Journal*." 6 no. 3 (1990): 63-78.
- Shelash, Mesad. "Change in The Preception of the Role of Women in Kuwait." Disertation, Ohio State University, 1985.