



جامعة الجزائر - 2 - أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس



المهارات المهنية

للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض
سمات الشخصية والرضا الوظيفي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الإرشاد النفسي والصحة النفسية

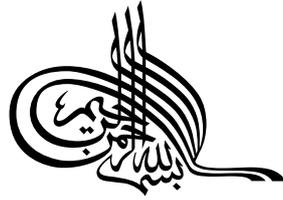
إشراف:

أ.و. عبد القاور الأمير خياطي

إعداد:

قزوي ججيقة

السنة الجامعية: 2016 - 2017



وَقِيلَ يَا قَوْمِ أَلَيْسَ لِي عِلْمٌ بِمَا فِي صُورِكُمْ
رَبِّكَ رَبُّ رَبِّكُمْ
زَادَ فِي قَلْبِي
عِلْمًا

صَلَّى
عَلَيْهِ
وَأٰلِهِ
وَأَسٰمِهِ
الْعَظِيْمِ

كلمة شكر

يقول تعالى ﴿اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَرَحْمَتِهِ﴾
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَرَحْمَتِهِ
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَرَحْمَتِهِ

يسرني في مستهل هذه الرسالة
أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان لأستاذي المشرف
الأستاذ الدكتور عبد القادر الأمير خياطي
كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في إتمام هذه الدراسة
وأخص بالذكر

الأستاذة الدكتورة نبيلة خلال على نصائحها القيّمة

وإلى الأستاذة المرحمة اللغوية ليندة صحراوي

كما أتقدم بجزيل الشكر للأساتذة المحكّمين
وللاختصاصيين المشاركين في البحث

جبيقة قزوي

أهراء:

أهري هذا العمل إلى والديّ العزيزين
إلى التي وضع الله سبحانه وتعالى الجنة تحت أقدامها

أُمِّي قرة عيني

وإلى الذي وروى في حقه علي في قول المصطفى عليه السلام
﴿أنت ومالك لأبيك﴾

أبي العزيز

إلى كل أفراد عائلتي
إلى كل أصدقائي و صديقاتي
إلى كل زملائي وزميلاتي
إلى كل هؤلاء أهري باكورة عملي وجهري المتواضع

جحيقة قزوي

ملخص البحث

ملخص البحث:

في ضوء أهمية الخدمات النفسية، تهدف هذه الدراسة إلى البحث في المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي. من أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي، ومقياس العوامل الخمسة للشخصية مع مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (151) اختصاصي ممارس في مختلف المراكز والمؤسسات التي يتواجد بها العياديين.

وبعد التحليل الإحصائي توصلنا إلى مجموعة نتائج تتلخص فيما يلي:

- أن نسبة المهارات الاتصالية أعلى نسبة المهارات المهنية، بعدها نجد التقنية، ثم الشخصية، فالعلاجية وفي الأخير التشخيصية.
- أن بعد العمل نفسه يأتي في الأول، ثانياً بعد العلاقات بين العاملين بمتوسط، ثالثاً بعد الرضا عن الإدارة المباشرة والإشراف، رابعاً الشعور بالاستقرار، وخامساً بعد النمو والتقدم الوظيفي الترقية، وسادساً وأخيراً الرضا عن الراتب والمكافآت.
- سجلنا وجود دلالة العلاقات الارتباطية بين درجات الأفراد في المهارات المهنية المختلفة وبعد العصائية.
- عدم وجود علاقات دالة إحصائياً بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي وبعد الانبساط.

- توجد علاقات دالة إحصائياً بين كل المهارات وبعد الانفتاح على الخبرات.

- وجود علاقات دالة إحصائياً بين المهارات المهنية للعيادي (الاتصالية والتشخيصية) وبعد المرغوبة الاجتماعية، وعدم وجود العلاقة في المهارات الشخصية والتقنية والعلاجية.

ملخص البحث

- توجد علاقة ارتباطية بين كل المهارات المهنية للاختصاصي وبعد الإتيان.
- توجد علاقة دالة بين المهارات الشخصية والرضا الوظيفي الكلي، كما توجد علاقة دالة في كل من المهارات الكلية، والمهارات التقنية، والتشخيصية، والعلاجية. في حين لم تسجل العلاقة الدالة في المهارات الاتصالية والرضا الكلي.
- أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين كل من المهارات المهنية وبعد العمل نفسه.
- أن العلاقة بين المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين ظهرت في المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية.
- عدم وجود علاقة بين كل المهارات المهنية وبعد الراتب والمكافآت.
- هناك علاقة ارتباطية دالة بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي. في حين لا توجد العلاقة في المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.
- أنه يوجد فروق دالة في المهارات الكلية، إذ أن للذكور مستوى مرتفع من المهارات مقارنة بالإناث، وأيضاً وجدنا فرق دال في المهارات الشخصية لصالحهم، وكذا في المهارات الاتصالية. وهذا يعني أن الذكور أفضل مهارة من الإناث في المهارات الكلية، وكذا الشخصية، والاتصالية. ولا يوجد فرق بينهم البقية.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً في مجموع المهارات المهنية، وأيضاً المهارات الشخصية، والاتصالية حسب متغير شروط المكتب.
- وجود فرق دال في كل من المهارات التقنية، والتشخيصية يعزى لصالح الاختصاصيين الذين يشتغلون في ظروف مناسبة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المهام والمهارات المهنية.

ملخص البحث

- وجدنا كل من مهمني الاستشارة والعلاج الأسري تحتاج إلى مهارات تشخيصية أكثر، أما في مهمني المساندة والنصح نحتاج إلى مهارات اتصالية بدرجة أكبر، وفي الإشراف والعلاج والتدريب نحتاج إلى المهارات التقنية أكثر من غيرها.
- يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية من بعض السمات الشخصية لدى الاختصاصي النفسي. ففي العصابية تبين بأن (17%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة العصابية.
- أما في سمة الانبساط فلم تكن ذو تأثير دال في نموذج الانحدار البسيط، فعليه لا يساهم في التنبؤ بالمهارات المهنية لدى العيادي.
- بينما في سمة الانفتاح على الخبرات، فتبين أن (30,06%) من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الانفتاح على الخبرات.
- كما أن في سمة الإتقان، فقد وجدنا بأن (30,19%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الإتقان، مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.
- وفي التنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي، فقد وجدنا بأن (40,04%) فقط من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات الرضا الوظيفي، مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.
- لا يمكن أن نتنبأ بالمهارات المهنية من خلال أبعاد الرضا الوظيفي، ما عدا بعد الرضا عن العمل نفسه، أين أثبتت النتائج امكانية التنبؤ به بدلالة إحصائية مقبولة.
- فعليه من خلال هذه النتائج توصي الباحثة بتعزيز دور الاختصاصي النفسي، وتوفير الشروط المناسبة لتأدية مهامه على أحسن وجه، وتحقيق الهدف من الخدمة النفسية. كما تقترح الباحثة بتوسيع مجال البحث الحالي خاصة، وتوسيع البحث على مهنة الاختصاصي النفسي عامة، لتعميم نتائج البحث، والتأكد أيضاً من الخصائص السيكومترية لمقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي.

Résumé :

Compte tenu de l'importance des services de la psychologie, cette étude vise à étudier les compétences professionnelles du psychologue clinicien, et leurs relations avec certains traits de la personnalité et de la satisfaction au travail. Afin d'atteindre ces buts, nous avons procédé avec la méthode descriptiv-analytique, et en utilisant le test des compétences professionnelles du spécialiste en psychologie clinique, le test des cinq facteurs de la personnalité ainsi que le test *Minnesota* de la satisfaction au travail. L'échantillon de l'étude s'est composé de (151) spécialistes praticiens répartis sur divers centres et institutions où exercent les cliniciens.

Après l'analyse statistique, l'étude a abouti aux résultats résumés ci-dessous :

- La proportion des compétences communicatives et la plus élevée des compétences professionnelles, suivie respectivement des : compétences techniques, personnelles, les compétences thérapeutiques et enfin les compétences de diagnostics.

- La dimension du travail se classe en première position, suivie de la dimension des relations entre les employés, puis la satisfaction de l'administration directe et de la supervision, puis la dimension du sentiment de stabilité. En cinquième position vient la croissance et la promotion de carrière, et enfin en sixième et dernière place : la satisfaction du salaire et des primes.

- Nous avons enregistré l'existence d'une relation corrélacionnelle significative entre les différents degrés de compétences professionnelles des individus et la dimension du névrosisme.

- Absence de relations statistiquement significatives entre les différentes compétences professionnelles du spécialiste en psychologie clinique, et la dimension de la détente.

- Il existe des relations significatives entre toutes les compétences et la dimension de l'ouverture aux expériences.

- L'existence de relations statistiquement significatives entre les compétences professionnelles (*communicatives et de diagnostic*) des cliniciens et la dimension de la désirabilité sociale, et l'absence de relation en ce qui concerne les compétences personnelles, techniques et thérapeutiques.

- Il y a une relation corrélacionnelle entre toutes les compétences professionnelles du spécialiste et la dimension de la perfection.

- Il existe une relation significative entre les compétences personnelles et la satisfaction globale au travail, comme c'est le cas pour les compétences globales, les

compétences techniques, de diagnostique, et thérapeutiques. Par contre on a pas enregistré de relation significative dans les compétences communicatives et la satisfaction globale.

Il existe une relation statistiquement significative entre toutes les compétences professionnelles et la dimension du travail.

- La relation entre les compétences professionnelles et la dimension des relations interpersonnelles est apparue dans les compétences personnelles, communicatives et techniques,

- L'inexistence de relation entre les compétences professionnelles du spécialiste en psychologie clinique et la dimension du salaire et des primes.

- Il y a une relation corrélacionnelle significative entre les compétences personnelles, et les compétences communicatives, et les compétences techniques du spécialiste en psychologie clinique et la dimension du sentiment de stabilité professionnelle, au même titre, il n'y a pas de relation dans les compétences diagnostiques et thérapeutiques.

-Il existe une relation significative entre les compétences professionnelles du spécialiste et la satisfaction globale, sauf pour les compétences techniques.

-Il existe des différences significatives dans les compétences globales. Les résultats ont démontré que les hommes présentent un niveau plus élevé de compétences professionnelles par rapport aux femmes. Et qu'il y a une différence statistiquement significative dans les compétences personnelles ainsi que les compétences communicatives au profit des hommes, et cela signifie que les spécialistes hommes sont plus performant que les spécialistes femmes dans l'ensemble des compétences professionnelles y compris les compétences personnelles et de communication. Par contre, aucune différence n'est enregistrée dans le reste des compétences.

- Aucune différence statistiquement significative n'est trouvée dans l'ensemble des compétences professionnelles, personnelles et de communication suivant la variable *les conditions du bureau*.

-L'existence d'une différence statistiquement significative dans chacun des compétences techniques et de diagnostique, au profit des spécialistes qui travaillent dans des conditions favorable.

- L'inexistence de différences statistiquement significatives entre les tâches et les compétences professionnelles.

-Nous avons trouvé que les tâches de consultation et de la thérapie familiale nécessitent en premier lieu : des compétences de diagnostiques, quand aux tâches de

soutien et de conseil elles nécessitent davantage des compétences en communication, et enfin pour la supervision, le traitement et la formation, des compétences techniques sont nécessaires plus que le reste des compétences.

- On peut prédire les compétences professionnelles à partir de certaines caractéristiques personnelles du spécialiste psychologue car les résultats ont montré que dans le névrosisme 17% de variance des compétences professionnelles a pu être prédit à l'aide des degrés du trait névrotique.

- Pour le caractère de détente, les résultats ont montré que cette variable (la détente) n'avait pas d'effet significatif dans le modèle de régression simple, ainsi il ne contribue pas à prédire les compétences professionnelles d'un clinicien.

- Quand au caractère d'ouverture à l'expérience, il s'avère que (06,30%) de variance des compétences professionnelles peut être prédite à l'aide de degrés du caractère d'ouverture à l'expérience.

- Pour le caractère de la perfection, il a été constaté que (19, 30%) de variance des compétences professionnelles était prédite à l'aide de degrés de caractère de perfection, ce qui démontre la signification du modèle linéaire qui lie les deux variables.

- Dans la prédiction des compétences professionnelles par le biais de la satisfaction au travail nous avons trouvé que (04,40%) seulement de variance dans les compétences professionnelles peut être prédit en utilisant les degrés de la satisfaction au travail, ce qui démontre la signification du modèle linéaire qui lie les deux variables.

- On ne peut pas prédire les compétences professionnelles à travers les dimensions de la satisfaction au travail, sauf pour la dimension de satisfaction du travail lui-même, où les résultats ont prouvé la possibilité de prédiction avec une signification statistique acceptable.

Grâce à ces résultats, le chercheur recommande à renforcer le rôle du spécialiste en psychologie clinique et de lui procurer des conditions appropriées pour un meilleur accomplissement de sa mission, et pour atteindre l'objectif du service psychologique. Le chercheur propose également l'expansion du domaine de cette recherche en particulier, et l'expansion vers tous les spécialistes en psychologie, et cela pour permettre de généraliser les résultats de cette étude, et de vérifier les propriétés psychométriques du test des compétences professionnelles de spécialiste en psychologie clinique

فهرس

كلمة شكر

إهداء

ملخص البحث

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال والمخططات

فهرس الملاحق

الجانب النظري

أ مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- 05 1- طرح الإشكالية
- 08 2- أهمية البحث
- 09 3- أهداف البحث
- 10 4- حدود البحث
- 10 5- تحديد المفاهيم الأساسية
- 11 1-5- المهارات المهنية
- 11 2-5- سمات الشخصية
- 11 3-5- الرضا الوظيفي
- 12 6- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: مهارات الاختصاصي النفسي (العيادي)

| | |
|-----|---|
| 45 | تمهيد |
| 45 | 1- علم النفس العيادي (الإكلينيكي) |
| 47 | 2- تعريف الاختصاصي النفسي العيادي..... |
| 50 | 3- الاتجاهات الحاضرة والمستقبلية لعلم النفس الإكلينيكي..... |
| 54 | 4- علم النفس الإكلينيكي في الجزائر..... |
| 58 | 5- مهام وأدوار الاختصاصي النفسي..... |
| 63 | 6- شخصية الاختصاصي النفسي..... |
| 73 | 7- المهارات الأساسية للاختصاصي..... |
| 78 | 8- تصنيف المهارات المهنية للاختصاصي حسب الدراسة الحالية |
| 101 | 9- إعداد الاختصاصي الإكلينيكي |
| 103 | 10- إشكاليات العلاج النفسي في المجتمع العربي |
| 105 | 11- صعوبات الخدمة النفسية |
| 109 | 12- المتطلبات الأخلاقية للعمل العيادي |
| 112 | خلاصة الفصل |

الفصل الثالث: سمات الشخصية

| | |
|-----|-------------------------------|
| 114 | تمهيد..... |
| 114 | أولاً: الشخصية |
| 114 | 1- مفهوم الشخصية..... |
| 118 | 2- أهمية دراسة الشخصية..... |
| 119 | 3- امتزاج مكونات الشخصية..... |
| 120 | ثانياً: سمات الشخصية..... |
| 120 | 1- تعريف سمات الشخصية..... |
| 123 | 2- أنواع السمات..... |

| | |
|-----|---|
| 126 |3- تنظيم السمات. |
| 127 |4- نظريات سمات الشخصية. |
| 127 |1-4- نظرية أيزنك للشخصية. |
| 128 |2-4- نظرية كاتل. |
| 129 |3-4- نظرية جوردن ألبرت للشخصية. |
| 130 |4-4- نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. |
| 132 |5- أبعاد الشخصية والعوامل الخمسة الكبرى. |
| 134 |6- مزايا العوامل الخمسة الكبرى. |
| 138 |7- المناحي الرئيسية لدراسة نموذج العوامل الخمسة للشخصية. |
| 145 |8- طرق التعرف على سمات الشخصية وأنماطها. |
| 146 |9- نقد نموذج العوامل الخمسة. |
| 148 | خلاصة الفصل. |

الفصل الرابع: الرضا الوظيفي

| | |
|-----|---|
| 150 |تمهيد. |
| 150 |1- تعريف الرضا الوظيفي. |
| 153 |2- أهمية الرضا الوظيفي. |
| 155 |3- أنواع الرضا الوظيفي. |
| 157 |4- مظاهر الرضا الوظيفي. |
| 158 |5- حدوث الرضا الوظيفي. |
| 159 |6- خصائص الرضا الوظيفي. |
| 160 |7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. |
| 163 |8- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي. |
| 165 |9- نظريات الرضا الوظيفي. |
| 173 | خلاصة الفصل. |

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراء والنتائج

| | |
|-----|---|
| 176 | تمهيد..... |
| 176 | 1- منهج البحث |
| 177 | 2- الدراسة الاستطلاعية |
| 186 | 3- أدوات البحث |
| 186 | 1-3- استمارة المعلومات |
| 186 | 2-3- مقياس المهارات المهنية للاختصاصي العيادي |
| 199 | 2-3- مقياس العوامل الخمس للشخصية |
| 209 | 3-3- مقياس الرضا الوظيفي |
| 219 | 4- العينة |
| 219 | 1-4- تقديم العينة |
| 230 | 2-4- خصائص العينة |
| 230 | 5- سيرورة البحث |
| 231 | 6- الأدوات الإحصائية |
| 232 | خلاصة الفصل |

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 234 | تمهيد..... |
| 234 | 1- عرض النتائج |
| 234 | 1-1- عرض نتائج التساؤل الأول |
| 236 | 2-2- عرض نتائج التساؤل الثاني..... |
| 237 | 3-3- عرض نتائج التساؤل الثالثة |

| | |
|-----|--------------------------------|
| 240 | عرض نتائج التساؤل الرابع |
| 244 | عرض نتائج التساؤل الخامس |
| 248 | عرض نتائج التساؤل السادس |
| 252 | عرض نتائج التساؤل السابع |
| 254 | عرض نتائج التساؤل الثامن |
| 256 | عرض نتائج التساؤل التاسع |
| 262 | عرض نتائج التساؤل العاشر |
| 262 | مناقشة النتائج |
| 265 | استنتاج عام |
| 285 | اقتراحات |
| 292 | خلاصة |
| 294 | قائمة المراجع |
| 304 | الملاحق |

فهرس الجراول:

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-------|
| 178 | توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس. | 05-01 |
| 179 | توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن. | 05-02 |
| 181 | توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية. | 05-03 |
| 182 | توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي. | 05-04 |
| 183 | توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الخبرة. | 05-05 |
| 190 | نتائج صدق المحكمين. | 05-06 |
| 192 | بنود أبعاد مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي. | 05-07 |
| 193 | معالات الثبات لمقياس المهارات المهنية. | 05-08 |
| 194 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات الشخصية والدرجة الكلية للبعد. | 05-09 |
| 195 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات الاتصالية والدرجة الكلية للبعد. | 05-10 |
| 196 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات التقنية والدرجة الكلية للبعد. | 05-11 |
| 197 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات التشخيصية والدرجة الكلية للبعد. | 05-12 |
| 198 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات العلاجية والدرجة الكلية للبعد. | 05-13 |
| 199 | معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. | 05-14 |
| 201 | بنود أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. | 05-15 |
| 202 | السمات النموذجية لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة كوستا وماكري. | 05-16 |
| 204 | معامل الثبات لمقياس العوامل الخمسة للشخصية. | 05-17 |
| 205 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد العصابية والدرجة الكلية للبعد. | 05-18 |
| 206 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الانبساط والدرجة الكلية للبعد. | 05-19 |

| | | |
|-----|--|-------|
| 207 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الانفتاح على الخبرة والدرجة الكلية للبعد. | 05-20 |
| 208 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المرغوبية الاجتماعية والدرجة الكلية للبعد. | 05-21 |
| 209 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الإتقان والدرجة الكلية للبعد. | 05-22 |
| 211 | توزيع بنود مقياس الرضا الوظيفي على الأبعاد. | 05-23 |
| 212 | معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي. | 05-24 |
| 213 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الوظيفة نفسها والدرجة الكلية للبعد. | 05-25 |
| 214 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد العلاقة بالعاملين والدرجة الكلية للبعد. | 05-26 |
| 215 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الراتب والحوافر المادية والدرجة الكلية للبعد. | 05-27 |
| 216 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية للبعد. | 05-28 |
| 217 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الإدارة المباشرة والإشراف والدرجة الكلية للبعد. | 05-29 |
| 218 | معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد النمو والتقدم الوظيفي والترقية والدرجة الكلية للبعد. | 05-30 |
| 218 | معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس. | 05-31 |
| 219 | توزيع أفراد العينة حسب الجنس. | 05-32 |
| 220 | توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية. | 05-33 |
| 222 | توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي. | 05-34 |
| 223 | توزيع أفراد العينة حسب السن. | 05-35 |
| 224 | توزيع أفراد العينة حسب الخبرة. | 05-36 |
| 225 | توزيع أفراد العينة حسب المكتب. | 05-37 |
| 226 | توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة. | 05-38 |

| | | |
|-----|---|-------|
| 227 | توزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب. | 05-39 |
| 228 | توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات. | 05-40 |
| 229 | توزيع أفراد العينة حسب المهام. | 05-41 |
| 234 | توزيع مستويات المهارات المهنية السائدة لدى أفراد العينة. | 06-42 |
| 236 | توزيع مستويات سمات الشخصية السائدة لدى أفراد العينة. | 06-43 |
| 238 | ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. | 06-44 |
| 239 | مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. | 06-45 |
| 241 | معاملات الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العصابية. | 06-46 |
| 241 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الانبساط. | 06-47 |
| 242 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الانفتاح على الخبرات. | 06-48 |
| 242 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد المرغوبية الاجتماعية. | 06-49 |
| 243 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الإتقان. | 06-50 |
| 244 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية والرضا الكلي. | 06-51 |
| 245 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العمل نفسه. | 06-52 |
| 245 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين. | 06-53 |
| 246 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية الراتب والمكافآت. | 06-54 |
| 246 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية الشعور بالاستقرار الوظيفي. | 06-55 |
| 247 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الإدارة المباشرة والإشراف. | 06-56 |
| 247 | الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد النمو والتقدم الوظيفي. | 06-57 |
| 248 | الفرق في المتوسطات الحسابية بين الجنسين في المهارات المهنية. | 06-58 |
| 249 | الفروق في المتوسطات الحسابية في مختلف المهارات حسب شروط المكتب. | 06-59 |

| | | |
|-----|--|-------|
| 251 | توزيع النسب المئوية للمهام حسب المهارات المدروسة. | 06-60 |
| 253 | الفرق في المتوسطات الحسابية بين الجنسين في سمات الشخصية. | 06-61 |
| 254 | الفرق في المتوسطات الحسابية في سمات الشخصية حسب متغير شروط المكتب. | 06-62 |
| 255 | الفرق في المتوسطات الحسابية في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي حسب شروط المكتب. | 06-63 |
| 257 | تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة العصابية لدى أفراد العينة. | 06-64 |
| 259 | تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانبساط لدى أفراد العينة. | 06-65 |
| 259 | تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانفتاح على الخبرات لدى أفراد العينة. | 06-66 |
| 261 | تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الإتقان لدى أفراد العينة. | 06-67 |
| 263 | تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. | 06-68 |
| 264 | نتائج معاملات تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد الرضا الوظيفي والمهارات المهنية. | 06-69 |

فهرس الأشكال والمخططات:

| الرقم | العنوان | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 01-01 | العوامل الوسيطة بين الضاغظ والرأهية النفسية والأسى النفسي لدى مهني الصة النفسية. | 108 |
| 02-02 | الفئات المختلفة من سمات الشخصية عند جيلفورد. | 123 |
| 03-03 | افراضات نموذج العوامل الخمسة وفقاً لماكرس وكوستا (1994). | 140 |
| 05-04 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطالعية حسب الجنس. | 179 |
| 05-05 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطالعية حسب السن. | 180 |
| 05-06 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطالعية حسب الحالة الاجتماعية. | 181 |
| 05-07 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطالعية حسب المستوى التعليمي. | 183 |
| 05-08 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطالعية حسب الخبرة. | 184 |
| 05-09 | مخطط المهارات المهنية للاختصاصي النفسي. | 188 |
| 05-10 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس. | 220 |
| 05-11 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية. | 221 |
| 05-12 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي. | 222 |
| 05-13 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب السن. | 223 |
| 05-14 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة. | 224 |
| 05-15 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المكتب. | 225 |
| 05-16 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة. | 226 |
| 05-17 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب. | 227 |
| 05-18 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الصعوبات. | 228 |
| 05-19 | الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المهام. | 230 |
| 06-20 | الرسم البياني لتوزيع مستويات المهارات المهنية السائدة لدى أفراد العينة. | 235 |
| 06-21 | الرسم البياني لتوزيع مستويات العوامل الخمسة للشخصية السائدة لدى أفراد العينة. | 237 |
| 06-22 | الرسم البياني لتوزيع مستويات أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. | 239 |

| | | |
|-----|--|-------|
| 256 | الرسم البياني للفرق في المتوسطات الحسابية في مختلف أبعاد الرضا المهني حسب ظروف المهنة. | 06-23 |
| 258 | الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة العصابية. | 06-24 |
| 260 | الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانفتاح على الخبرات. | 06-25 |
| 261 | الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الإتيقان. | 06-26 |
| 263 | الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. | 06-27 |

فهرس الملحق:

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|--|-------|
| 305 | دراسة استطلاعية. | 01 |
| 309 | نموزج مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي للتحكيم. | 02 |
| 224 | قائمة الأساتذة المحكمين. | 03 |
| 326 | استمارة المعلومات. | 04 |
| 328 | مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الصورة النهائية). | 05 |
| 335 | مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية. | 06 |
| 339 | مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. | 07 |
| 343 | نموزج الإجابة. | 08 |

الجانب والنظري

مُقَدِّمَةٌ:

تطور علم النفس العيادي، تطوراً سريعاً في العقود القليلة الأخيرة، وأصبح جزءاً متكاملاً من أنظمة تقديم الرعاية الصحية، فقد ظهر هذا التطور في المستشفيات والمراكز الخاصة في الصحة المدرسية وفي مختلف المؤسسات.

وإن التقدم الذي حدث في مجال علم النفس خلال السنوات الأخيرة، جعل مسألة الاهتمام بالصحة النفسية ذات أهمية بالغة تضاهي أهمية العناية بالصحة الجسدية. لذلك فقد نالت الخدمات النفسية اهتماماً لدى كافة المجتمعات على المستوى الفردي والاجتماعي، وعلى مستوى كل مؤسسات المجتمع التعليمية والصحية والإدارية والاقتصادية.

كما أن ظاهرة التغير الاجتماعي التي تجتاح المجتمعات والتي تمخضت خاصة عن التقدم العلمي والتكنولوجي. جعلت الأفراد يواجهون ضغوطاً نفسية وتحديات كبيرة، قد يعجز الفرد عن إدارتها بنجاح، ما قد ساهم في الانتشار الواسع للاضطرابات والمشكلات النفسية والعقلية. هذا ما ساعد في تطور الخدمات النفسية التي تقدمها مختلف المؤسسات والمراكز الخاصة، والتي توظف الاختصاصيين¹ العياديين سعياً منها إلى تحقيق أهداف هذه الخدمات. لتأدية مهام الاختصاصي العيادي على أكمل وجه لا بد من المهارات المهنية التي تساعد في ذلك.

وبالرجوع إلى الدراسات المتعددة نلاحظ العزوف عن تناول جانب مهم من العمل العيادي، ألا وهو مقدم هذه الخدمة وهو الاختصاصي النفسي، رغم أن الكثير من الباحثين قد اهتموا بهذا الجانب كـ **فرويد** أب العلاج النفسي، والذي يظهر في حديثه عن

¹ الاختصاصي النفسي هي الأصح لغوياً لذلك سنعتمد على هذا المصطلح في كل الدراسة.

مفهومي التحويل والتحليل الذاتي. وكذا كارل روجرس في حديثه عن الصفات الشخصية للاختصاصي النفسي أين اشتهر بمفهوم التعاطف L'empathie.

انطلاقاً من كل هذا حاولنا في البحث الحالي الاهتمام بهذا الجانب من العمل العيادي، من خلال دراسة العلاقة بين المهارات المهنية² للعيادي والسمات الشخصية له، من منطلق إبراز العامل الشخصي للاختصاصي النفسي العيادي، هذا من جانب. من جانب آخر يقوم هذا الأخير بتأدية مهامه في ظروف معينة، ما كان دافعاً لنا بربط الموضوع بالرضا الوظيفي له.

ومن أجل دراسة ذلك تم تقسيم البحث إلى جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي.

اشتمل الجانب النظري على أربعة فصول؛ الفصل الأول وهو فصل الإطار العام للدراسة، حيث تم فيه طرح الإشكالية، تحديد المفاهيم الأساسية، وتحديد أهمية الدراسة وأهدافها وكذا حدودها، مع تدعيم كل ذلك بالدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني والثالث والرابع فخصصناها لتناول المصطلحات الأساسية، ألا وهي المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي، السمات الشخصية والرضا الوظيفي.

بينما اشتمل الجانب التطبيقي على فصلين: الفصل الخامس للإجراءات الميدانية والفصل السادس وهو الأخير لعرض ومناقشة النتائج.

وقد احتوى الفصل الخامس على منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة الموضوع، والدراسة الاستطلاعية التي انتهت بالخصائص السيكومترية لأدوات البحث. مع تحديد عينة البحث وكذا عرض الأدوات المستعملة من

² لا بد من الإشارة أن الباحثة اعتمدت على مصطلح المهارات، وهذا من منطلق أن العمل العيادي أدائي وفني يعتمد على فنيات معينة يكتسبها الفرد بعد التكوين والتدريب. في حين تم استبعاد مصطلح الكفايات والكفاءات المعتمدة في الكثير من الدراسات من منطلق أن مثل هذه المصطلحات أدائية بينما الخدمة النفسية هي أكثر من ذلك.

مقياس المهارات المهنية، مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي. لينتهي الفصل بإجراءات الدراسة والأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج.

أما الفصل الأخير ففيه تم عرض نتائج البحث بالتحليل والمناقشة، إذ تم عرض نتائج أسئلة البحث، ليليها مناقشة النتائج والاستنتاج العام، مع الاقتراحات.

وقد اختتمنا بحثنا بخلاصة عامة للبحث، مع عرض لمختلف المراجع المعتمدة عليها، وفي الأخير أدرجنا عرضاً لملاحق البحث.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- طرح الإشكالية
- 2- أهمية البحث
- 3- أهداف البحث
- 4- حدود البحث
- 5- تحديد المفاهيم الأساسية
- 6- الدراسات السابقة

1- طرح الإشكالية:

لقد نمت الخدمات النفسية في المجتمعات خلال السنوات الأخيرة نمواً هائلاً مع احتياجات المجتمعات إلى مثل هذه الخدمات في مختلف مجالات الحياة. ونظراً للتقدم السيكولوجي السريع ظهرت أهمية دور الاختصاصي النفسي في مجتمعاتنا المعاصرة، والذي تفاقمت فيه المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد والجماعات وفي كل التنظيمات وشتى المؤسسات والهيئات، مما أدى إلى فعالية دور الاختصاصي وتحديد اتجاهاته والتي تعكس مدى فعاليته في العمل.

وبالتالي كان على المسؤولين أن يوفروا للاختصاصي النفسي في جميع التجمعات البشرية وفي كافة قطاعات المجتمع، سواء في المصانع أو المدارس أو الجامعات أو المستشفيات أو العيادات النفسية أو السجون أو الإصلاحات أو الملاجئ أو مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقد أوضحت جمعية علم النفس الأمريكية أهمية علم النفس والخدمات النفسية التي يقدمها الاختصاصي النفسي لدى المجتمع، وذلك حتى يصبح أفراد المجتمع أكثر اقتناعاً بأهمية وقيمة هذا العلم، والدور الذي يلعبه الاختصاصي العيادي في حل كثير من مشكلات المجتمع النفسية والسلوكية في كافة القطاعات (حسين، 2014، ص 286).

ولكي ينجح الاختصاصي النفسي في تأدية مهامه، لا بد له كما أشار دينمارك أن تكون لديه المعرفة الكافية بالأسس البيولوجية والإدراكية والاجتماعية للسلوك، وكيفية التعامل مع الآخرين في العلاقات الإنسانية وكيفية مواجهة مشكلات العملاء الاجتماعية التي يكون لها تأثيرها على مظاهر السلوك لدى الفرد (حسين، 2014، ص 296).

كما بين محمد محروس الشناوي أنه لا بد أن يتوافر في الاختصاصي النفسي الخصائص الإنسانية، وضرورة وجود علاقة دافئة آمنة فيها التفاهم والتعاطف، ذلك أن الموقف العلاجي إنما هو في الواقع علاقة إنسانية واتصال نفسي بين شخصين هما

الاختصاصي النفسي والعميل، فإذا لم يتواجد هذا الاتصال على هذا المستوى من المشاعر وبث الأمن فإن العملية العلاجية تصبح عملية آلية بين مثير واستجابة (الشناوي، 1996، ص 53)

وقد أشارت أبحاث علمية تدعم مركزية الدور الذي يلعبه المعالج كشخص، فيرى **بورك سوس (2002)** " أن هناك العديد من المصادر شاهدة على أن شخصية المعالج مرتبطة بشكل محكم بنتائج العلاج". وطبقاً **لنوركس (2002)** فالأبحاث تشير إلى أن المعالج أو المرشد الفعال هو الذي يستخدم طرقاً وأساليب محددة يقيم علاقات قوية متينة. بالإضافة إلى تغيير طرقه في العلاج حسب وضع العميل وحالته (كوري، 2013، ص 45-46).

ويعتبر عمل الاختصاصي النفسي جزء من النظام الاجتماعي الذي يتكون من مجموع أدوار جميع الأفراد، ولكل دور جملة من الصفات والكفاءات أو المهارات الواجب التحلي بها ليستطيع الفرد القيام بمسؤولياته وواجباته على أكمل وجه.

وقد اعتبر **كاجان ونوبل (1969) Kagan & Nobel** مهارة المرشد (الاختصاصي النفسي) الخطوة الأولى والأساسية في أي برنامج ارشادي أو تدريبي، وأمور عديدة منها تفهم نمط تفكير العميل، السلوك غير اللفظي، الأساليب السلوكية والأساليب المعرفية في تعديل السلوك، العلاقة الارشادية أو العلاجية، التشخيص، الاختبارات الملاحظة ودراسة الحالة (أبو عطية، 2002، ص 114).

إذ إن المهارات قائد محرك أو موجه للاختصاصي أثناء الجلسة العلاجية يمكنه الاهتداء بها، وتتمثل هذه المهارات في أمور عديدة منها تفهم نمط تفكير العميل، السلوك غير اللفظي، الأساليب السلوكية والأساليب المعرفية في تعديل السلوك، العلاقة الارشادية أو العلاجية، التشخيص، الاختبارات الملاحظة ودراسة الحالة (أبو عطية، 2002، ص 190).

فكون المهارات المهنية هامة وذات مكانة واضحة في العمل العيادي، فلا بد للاختصاصي أن يتصف ببعض السمات التي قد تساعده في مهامه، خاصة وأن التنظير النفسي قد تناول من قبل ذلك، أمثال كارل روجرس عندما تحدث عن المطابقة والأصالة، والتقبل غير المشروط والتعاطف الوجداني. وهذا لدليل على أهمية العوامل الشخصية في العمل العيادي، ما أثار الفضول العلمي للباحثة في هذه الدراسة.

وإن الاهتمام بمهنة الاختصاصي النفسي بالدراسة والبحث هو السعي لتحقيق أهداف الخدمة النفسية بشكل عام. إلا أن هذه المهنة مثلها مثل باقي المهن قد تتأثر بعوامل أخرى تعيق تحقيق أهدافها. ومن بين هذه العوامل التي تناولها العديد من العلماء لتبيان تأثيرها على الإنتاجية والأداء هو الرضا الوظيفي، الذي يعبر عن جملة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي، وهذه المشاعر قد تكون سلبية وقد تكون إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله، فكلما كان تصور الفرد في عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته، كلما كان اتجاهه نحو عمله إيجابياً، أي كان راضياً عنه، وهذا ما أكدته دراسة عيسى محمد المحتسب (2014) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأداء ومختلف مجالاته والمهارات المهنية للعيادي (الكفايات الإرشادية حسب المحتسب).

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية لمحاولة الكشف عن علاقة المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي الممارس ببعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي، بالإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هو ترتيب المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي الممارس؟
- 2- ما هي درجات سمات الشخصية للاختصاصي النفسي العيادي؟
- 3- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للاختصاصي النفسي؟
- 4- هل هناك علاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي والسمات الشخصية؟

- 5- هل هناك علاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي والرضا الوظيفي؟
- 6- هل هناك فروق في المهارات المهنية للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟
- 7- هل هناك فروق في بعض السمات الشخصية للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟
- 8- هل هناك فروق في الرضا الوظيفي للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟
- 9- هل يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية للاختصاصي العيادي من خلال بعض السمات الشخصية؟
- 10- هل يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية للاختصاصي العيادي من خلال الرضا الوظيفي؟

2- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه من الدراسات النفسية التي تحاول الكشف عن بعض جوانب الخدمة النفسية، من خلال تناول مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي التي حددناها في الدراسة الحالية بـ: المهارات الشخصية والمهارات الاتصالية والمهارات التقنية والمهارات التشخيصية والمهارات العلاجية، في ضوء كل من السمات الشخصية للممارس العيادي والرضا الوظيفي.

خاصة أن العيادي يعتبر الجانب المهم والبارز في عمله، حيث يسعى إلى تحقيق التوازن النفسي لمفحوصيه، أمام الانتشار الواسع للاضطرابات النفسية والعقلية التي بدورها تبرز الحاجة إلى العلاج النفسي وبالتالي الحاجة إلى الاختصاصي الممارس للعلاج النفسي من أجل تحقيق الهدف العلاجي وتحقيق الصحة النفسية.

كما تبرز أهمية الموضوع في تناوله لبعض السمات الشخصية للاختصاصي النفسي خاصة أن الدراسات بالإضافة إلى الباحثين أشاروا لأهمية السمات. وبالمثل تناول الرضا الوظيفي للعيادي، حيث أن الدراسات بيّنت أهمية الرضا الوظيفي للعمل، وللعامل الذي يتمثل في الدراسة الحالية في الاختصاصي العيادي.

3- أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تناول موضوع المهارات المهنية للاختصاصي النفسي وعلاقتها السمات الشخصية والرضا الوظيفي، وذلك بمحاول تحقيق بعض الأهداف المتمثلة في:

- ✓ إلقاء الضوء على عمل الاختصاصي النفسي العيادي في مختلف مجالات الممارسة العيادية.
- ✓ تصميم أداة بحث لقياس المهارات المهنية للاختصاصي العيادي.
- ✓ الوقوف على مستوى المهارات المهنية لدى الاختصاصي النفسي.
- ✓ الوقوف على بعض السمات الشخصية المميزة للاختصاصي النفسي العيادي.
- ✓ الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الاختصاصي النفسي العيادي.
- ✓ إلقاء الضوء على طبيعة المهارات المهنية للاختصاصي العيادي وعلاقتها ببعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي.
- ✓ التعرف على تأثير كل من الجنس والخبرة والمستوى التعليمي على المهارات المهنية للاختصاصي النفسي.
- ✓ محاولة إبراز أهمية الاختصاصي النفسي في الخدمات النفسية من خلال المهارات المهنية التي يمتلكها.

- ✓ تحديد بعض العوامل المنبئة بمستوى المهارات المهنية للاختصاصي النفسي.
- ✓ يهدف إلى وضع مقترحات يمكن الاستفادة منها من خلال النتائج التي ستنتهي إليها الدراسة.
- ✓ المساهمة في إثراء البحث العلمي بالدراسات التي تهتم بالاختصاصي النفسي العيادي.

4- حدود البحث:

تتحد حدود هذا البحث بالمتغيرات التي يتناولها، والمتمثلة في المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي والسمات الشخصية والرضا الوظيفي. كما تتحدد بطبيعة العينة المتمثلة في الاختصاصي الممارس للعمل العيادي. بالإضافة إلى المنهج المستعمل وهو المنهج الوصفي التحليلي. أضف إلى كل ما سبق الأدوات المستعملة المطبقة على الاختصاصي الممارس في العديد من ولايات الوطن وهي: الجزائر العاصمة، تيزي وزو، البويرة، بجاية، بومرداس، والبليدة، الأغواط، الوادي، غليزان، وهران، تيسمسيلت، عين تموشنت، أدرار، سكيكدة، وهران، بانتة، عين الدفلى، بعد الاتصال بمختلف نقابات الاختصاصيين العياديين، الأمر الذي سهل علينا الاتصال بهم.

5- تحديد المفاهيم الأساسية:

يتمحور البحث حول ثلاث متغيرات أساسية هي: المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي، السمات الشخصية والرضا الوظيفي. وفيما يلي التعاريف الإجرائية لها:

5-1- المهارات المهنية للاختصاصي النفسي:

المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي هي القدرة على تطبيق المعارف النظرية بشكل فعال، من أجل تحقيق الهدف من وظيفته، ومن خلال الأدوار التي يؤديها، والتي تتمثل في درجات عينة الدراسة في مقياس المهارات المهنية المعد من قبل الباحثة، والذي يشمل المهارات الشخصية، المهارات الاتصالية، المهارات التقنية، المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.

5-2- السمات الشخصية:

هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته على جميع فقرات مقياس سمات الشخصية (قائمة الخمسة الكبرى) المعتمد في البحث الحالي، والذي يتضمن الأبعاد الخمسة الرئيسية للشخصية وهي: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرات، المرغوبة الاجتماعية والإتقان.

5-3- الرضا الوظيفي:

هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي، الذي يشمل أبعاد هي: العمل نفسه، العلاقة بين العاملين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو والتقدم الوظيفي.

6- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات والبحوث العلمية السابقة ذات دور إيجابي لكل باحث، إذ أنها تعمل على تبصيره بالإيجابيات والسلبيات، وتدفعه إلى المُضيِّ قُدماً في البحث عن الجديد وعمل المقارنات العلمية.

من هذا المنطلق سنحاول إلقاء الضوء على بعض الدراسات الأجنبية والعربية والمحلية، التي تناولت مصطلحات البحث الأساسية، خاصة منها التي أجريت على الاختصاصي العيادي.

6-1- دراسة كيلي وجوجبيرج Kelly & Goodberg (1959):

أجريت الدراسة على (348) اختصاصي اكلينيكي من العاملين في المستشفيات، ممن كان قد سبق دراستهم أثناء دخولهم للجامعة للدراسة، فتبين لهم بعض الخصائص الخاصة، فمن ناحية وجد الباحثان أن هناك فرقاً في سمات الشخصية والخصائص الخاصة بالإكلينيكين العاملين بالبحث الأكاديمي وهؤلاء الذين عملوا بميدان الإدارة والإشراف الإداري.

كذلك تبين أن هناك خصائص شخصية مستقلة تميز طائفة الإكلينيكين الذين يعملون في ممارسة العلاج النفسي.

- فقد تميز الإكلينيكين العاملون بالبحث الأكاديمي بارتفاع مستوى الذكاء، والإلمام النظري العلمي بميدان التخصص والشهرة. لكن نشاطاتهم الاجتماعية محدودة. وقد تميزت طفولتهم ببعض الاضطرابات والصراعات. أما نشاطاتهم الرياضية بدورها محدودة، كذلك قدراتهم على القيادة. يعانون من العزلة والوحدة ولكن يغلب عليهم حب الاستطلاع والتفوق الأكاديمي طوال فترات الدراسة.

- أما طائفة الإكلينيكين العاملين بالإدارة والإشراف فقد غلب عليهم خصائص الانبساط، والمساهمات الرياضية مبكراً، والقدرات القيادية. وعادة ما كانوا ينجحون نجاحاً لا بأس به، ولكن درجاتهم على مقاييس الذكاء كانت أكثر انخفاضاً من فريق الباحثين، كذلك يغلب عليهم القدوم من أسر أكثر تديناً.

أما طائفة المعالجين فلم تتميز بخصائص مستقلة عن الجماعتين السابقتين فقد جمعت هذه الطائفة خصائص موجودة في الطائفتين السابقتين، ولو أن طفولة فريق العاملين بالبحث من حيث تميزها بالصراعات والتصدع الأسري، وغلبة مشاعر النقص خلال فترة الدراسة (ابراهيم وآخر، 2012، ص 32، 33).

6-2- دراسة سميدث وسترونج Schmidt & Strong (1970):

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الخبرة في فعالية المرشد الذكر في العملية الإرشادية، تكونت العينة من (06) مرشدين ذكور متدرجين في تأهيلهم: الأول حاصل على سنة دراسية عليا في الإرشاد، والثاني والثالث سنة ثانية دراسة عليا في الإرشاد، والرابع حاصل على شهادة بكالوريوس في الإرشاد مع ثلاثة سنوات خبرة في الإرشاد، والخامس حاصل على شهادة الدكتوراه، والسادس حاصل على شهادة الدكتوراه في الارشاد النفسي مع خمس سنوات خبرة وهم من جامعة مينيسوتا.

وتوصلت الدراسة إلى أن للخبرة أثر في فعالية المرشد، وأن المرشد الذي يمتلك خبرة يتميز بأنه محبوب، وواثق من نفسه، ولطيف. بينما يتميز المرشد الذي لا يمتلك الخبرة بأنه متوتر وغير مطمئن وغير واثق من نفسه، وغير فعال (شومان، 2008، ص 118).

6-3- دراسة وايلدمان ووايلدمان (1974):

حيث قام وايلدمان ووايلدمان بمسح (1974) بين الإكلينيكين الذين يشغلون مراكز قيادية في الولايات المتحدة الأمريكية أن هؤلاء القياديين يعتقدون أن سيطرة

الأطباء في مجال العمل تشكل أكبر معوق للتقدم ويلبها نقص الاعتمادات المالية ونقص الأفراد العاملين، ثم نقص الفهم لقيمة علم النفس، ونقص السلطة المتاحة للأفراد العاملين في علم النفس. وتعتقد النسب الأكبر ممن شملهم المسح أن أقسام علم النفس في مؤسسات الخدمة النفسية، مثل مستشفيات الأمراض العقلية يتعين أن يرأسها سيكولوجي له سلطة على كل السيكلوجيين في القسم، وأنه يتعين أن يكون لهذه الأقسام ميزانية مركزية، وأن تكون لها سلطة التحكم في المصروفات بالنسبة للأفراد وللمصروفات اليومية. ولم تتوفر هذه المواصفات وقد إجراء المسح إلا في نسبة ضئيلة من أقسام علم النفس الإكلينيكي في مؤسسات الخدمة التي يسيطر عليها الأطباء.

4-6- دراسة سلون وزملائه Schmidt & Strong Salon et al (1975):

أجرى سلون وزملاؤه دراسة مقارنة بين العلاج السلوكي والعلاج بالتحليل النفسي، وذلك بسؤال المرضى الذين نجحوا في العلاج على يد مجموعتين، أحدهما من المعالجين النفسيين التحليليين والأخرى من المعالجين السلوكيين، بأن يذكروا أهم الخصائص التي يعتبرونها مهمة في شخصية المعالج النفسي. وقد اتفق المرضى في المجموعتين التحليلية والسلوكية على هذه الصفات:

أ- صفات اتفق (75%) من المرضى (الناجحون في العلاج) على أنها شديدة الأهمية لنجاح العلاج:

- شخصية المعالج.

- رغبته في المساعدة وفهم مشكلتك.

- تشجيعه على المواجهة التدريجية للمشكلات التي تثيرك.

- قدرته على أن يتحدث مع شخص من فهم.

- يساعدك على أن تفهم نفسك.

ب- صفات اتفق (70%) على الأقل بأنها شديدة الأهمية لنجاح العلاج:

- يشجعك على أن تتحمل مسؤولياتك من خلال الثقة بالنفس التي يكونها لديك.

- مهارة العلاج.

- ثقته في أنك ستتحسن (ابراهيم وآخر، 2012، ص 250-251).

6-5- دراسة نوركروس وبروشاشكا (1982):

كشفت الدراسة أن أعلى نسبة حوالي (35%) من حملة الدكتوراه في علم النفس ينتمون إلى علم النفس الإكلينيكي، كما أن قسم علم النفس الإكلينيكي في الجمعية النفسية الأمريكية هو أكبر أقسامها. وقد أرسل استبيان المسح في يوليو (1981)، إلى عينة من ألف عضو في القسم يمثلون حوالي خمس الأعضاء في ذلك الوقت. وقد وصلت للباحثين ردود مستوفاة من (479) عضواً بنسبة (48,20%) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

كان (98,30%) يحملون درجة الدكتوراه مقابل (01,70%) يحملون درجة الماجستير ومنهم أربعة (04) يحملون درجة Psy.D، وستة (06) درجة Ed.D وتمثل نسبة الحاصلين على الدكتوراه ارتفاعاً عن النسب المقابلة لها.

توضح النتائج أيضاً أن أقل من ثلث العينة قلت خبرتهم العملية بعد الدكتوراه عن عشر سنوات. بينما تراوحت في أكثر قليلاً من الثلث بين (10-19) سنة من الخبرة. وقد كان متوسط عدد سنتي الخبرة (16,70) بمدى تتراوح من سنة إلى (52) سنة. ويبدو أن متوسط الذي يحصل فيه الفرد على الدكتوراه هو (30,5) سنة وبلغ متوسط عدد السنوات بعد الشهادة الجامعية الأولى (05,90) وقد استغرق الحصول على الدرجة بالنسبة لأكثر من ثلاثة أرباع العينة بين (04 و 07) سنوات.

قرر (86%) من أفراد العينة أنهم حصلوا على علاج شخصي بوصفه جزءاً من تدريبهم المهني وتراوحت ساعات هذا العلاج من (4 إلى 2000) ساعة بمتوسط (225) ووسيط (121) ساعة. وقد تنوعت صور هذا العلاج فكان تحليلاً نفسياً في حالة (17,30%) من أفراد العينة، سيكودينامياً في حالة (44%) وإنسانياً ووجودياً في (15%).

توضح النتائج النسب التالية للاشتغال بثمانية أنواع من الأنشطة ومتوسط النسب المئوية للوقت الذي يقضي في كل منها على التوالي: العلاج النفسي (34,70، 88,30)، التشخيص والتقييم (73,80، 13,20) التدريس (61,70، 12) الإشراف الإكلينيكي (73,70، 08,50)، البحث (52,80، 07,90) الاستشارات (67,40، 07,50) الأعمال الإدارية (61,60، 13,40) أخرى (01,22، 02,90) وتشير المقارنة بين هذه النتائج إلى زيادة قليلة في نسب الاشتغال بالعلاج والتشخيص والإشراف، مع انخفاض قليل في نسبة التدريس، كما تشير أيضاً إلى أن نسبة الوقت الذي يقضي الاختصاصي في البحث لاتزال منخفضة.

من بين (330) فرداً (61%) ذكروا انتمائهم الأساسي ليس إلى العلاج الخاص، كما ذكروا وأنهم يمارسون نوعاً من العلاج الخاص بعض الوقت فقط. وقد بلغ متوسط عدد الساعات التي يقضيها الفرد في هذا النشاط (09,90)، ومدى يتراوح من ساعة إلى (35) ساعة في الأسبوع.

ذكر حوالي (30%) من الأفراد أنهم يعملون بصورة أو بأخرى في أنشطة الوقاية الأولية بمعدل (06,70) ساعة في الأسبوع (مليكة، 2010، ص 24، 25).

6-6- دراسة كولمبي وزملائها (1985):

وجهت كولمبي وزملائها استبياناً (1985) أجاب عنه (92) مديراً لبرامج التدريب في علم النفس الإكلينيكي في الجامعات الأمريكية. فوجوا أن (97%) من البرامج تتطلب التدريب على التشخيص السيكولوجي، بعدد بسيط يعادل مقررين، بينما تقدم (71%) من هذه البرامج مقررات اختيارية في التشخيص السيكولوجي أيضاً بعدد بسيط يعادل مقررين. ويتطلب (98%) من أقسام علم النفس في برامجها الإكلينيكية دراسة مقررات في العلاج النفسي بوسيط مقداره (03) مقررات مقابل (80%) تقدم مقررات اختيارية في العلاج النفسي بوسيط مقرران، وتوضح النتائج أيضاً أنه في (75%) من البرامج، فإن النسبة الأكبر من المقررات الإلزامية في

التشخيص تخصص للأساليب الاسقاطية (بنسبة 35% أو أقل) تليها اختبارات الذكاء (33%) الاختبارات الموضوعية (25%) والتقييم السلوكي (20%) والاختبارات النيوروسيكولوجية (10%).

وفي مقررات العلاج النفسي. نجد أن أعلى نسبة حظي بها العلاج السلوكي (40%) يليها العلاج السيكودينامي (33%) العلاج العقلاني الانفعالي والعلاج المتمركز حول العميل (20%) لكل منهما، ثم العلاج الجشطالتي-الإنساني (10%) وعلاجات أخرى (25%) وبخاصة العلاج العائلي أو في إطار نماذج النظم.

ويتطلب (84%) من هذه البرامج تدريباً عملياً في الجامعة. بينما يتطلب (59%) منها تدريباً خارج الجامعة بالإضافة إلى الامتياز (مليكة، 2010، ص 26، 27).

6-7- دراسة سلطان العنقري (1413-1992):

تناول واقع التأهيل النفسي في المؤسسات الإصلاحية. وخلص البحث إلى نتيجة مؤداها عدم وجود تأهيل نفسي بمفهومه الصحيح في المؤسسات الإصلاحية، مما يحرم النزلاء في تلك المؤسسات من الإرشاد والعلاج النفسي الذي يحتاجونه. ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمام القائمين على المؤسسات الإصلاحية بهذا الجانب ولعدم وجود المتخصصين في هذا المجال وهذا يعني تفاقم المشاكل عند النزلاء واستمرارها والرجوع مرة أخرى إلى السلوكيات المنحرفة التي وقعوا فيها (التويزري وآخرون، د ت، ص 70).

كما تناول البحث أيضاً الطرق العلاجية النفسية المستخدمة في المؤسسات الإصلاحية في الولايات المتحدة الأمريكية والتي منها العلاج الديني والعلاج النفسي الجماعي والعلاج الفردي والعلاج الأسري وطرق التحكم في الضغوط النفسية والتقييم النفسي.

وخلص إلى القول أن هذه الطرق لا قيمة لها ولا جدوى ما لم يكن هناك اختصاصيين مؤهلين، يعرفون أدوارهم جيداً وتكون لديهم المعرفة والمهارات اللازمة لتنفيذ تلك الطرق. ولهذا أوصى الباحث بضرورة ايجاد البرامج المتخصصة لإعداد الاختصاصي النفسي المؤهل للعمل في المؤسسات الإصلاحية، كما أوصى بالاستفادة من الطرق العلاجية المستخدمة في الدول المتقدمة وتطبيق ما يتناسب منها مع قيمنا وعاداتها وتقاليدينا.

ونجد أن البحث تناول المشكلة من الجانب النظري، ولم يقف على واقع عمل الاخصائي النفسي في المؤسسات الإصلاحية من الناحية الميدانية، وتشخيص جوانب القصور في العمل وما يتطلبه من مهام ومهارات وتحديد المسؤوليات على نحو دقيق وعملي (أو علمي لا بد من التحقق) (التويجري وآخرون، دت، ص 70-71).

6-8- دراسة كاشوي وتاييلور: (1994) Cushway & Taylor:

جاءت الدراسة لمعرفة مستويات الضغط ومصادره عند (61) اخصائية و(40) اخصائياً نفسياً، يتراوح أعمارهم بين (25- 61) سنة، حيث أظهرت النتائج أن الأخصائيين النفسيين المؤهلين أبدوا ضغطاً أقل من المتدربين، والأخصائيات أظهرن مستويات الضغط وأعراضه السيكولوجية أكثر من الذكور، وأن الذكور الأقل خبرة أظهروا مستويات ضغط أكثر من ذوي الخبرة ولم يتبين ذلك عند الإناث (عبد القادر، 2008، ص 163).

6-9- دراسة هوكبئر وميلز (1994) Hochbner & Mills:

كانت الدراسة بعنوان سمات الشخصية وعلاقتها بالضغط النفسي، التي تهدف إلى البحث في معرفة مستويات الضغط النفسي والعلاقة بين الضغط والسمات الشخصية، والدور المتوقع لعينة من (90) اختصاصياً نفسياً عينوا في المدرسة. فدللت النتائج على أن سمات الشخصية المرتبطة بالضغط النفسي ارتباطاً دالاً، وأن مستويات

الضغط النفسي مرتبطة بالنزعات الفردية والتنافسية ارتباطاً ضعيفاً، وقد ظهر من خلال إجابات الأخصائيين النفسيين أن هناك ارتباطاً كبيراً بين الضغط النفسي وعدم الرضا بالدور المتوقع منهم مفضلين تكريس الجزء الأكبر من وقتهم في عملية الإرشاد والاسترشاد (عبد القادر، 2008، ص 164-165).

6-10- دراسة تاتسا بوغ Tatsa Paugh (1994):

بينت الدراسة أن هناك عوامل متعددة مسؤولة عن الرضا المهني لدى المرشدين النفسيين، من أهمها الأجر والترقية والعلاقة بالمشرفين والإنجاز والتقدير، بالإضافة إلى أهمية عدم الاستمرار لفترة طويلة في نفس المكان أي الحرص على إجراء التنقلات (الموسى، 1998، ص 23).

6-11- دراسة ماري وآخرون Mary et al (1996):

قامت الدراسة على تدريب الأخصائيين النفسيين الإرشاديين في مجال النمو المهني. حيث أجريت الدراسة على (290) طالباً في قسم علم النفس في الفرقة الرابعة، وأوضحت النتائج أن الطلاب وجدوا أن أكثر الخبرات السلبية وأسوأها هي التعليقات المحبطة حول مهنة الأخصائي النفسي والتعليق من العاملين والمشرفين. أما أكثر الخبرات الإيجابية التي حصل عليها المتدربون هي الخبرات أثناء التدريب في مجالات العمل المختلفة خلال عملهم مع مرضاهم في المهن المختلفة، كما وجد أن أهم المتغيرات التي لها كان تأثيرها، كنتائج إيجابية هو شعور الطلاب الذين يتدربون على القياس بدور الأخصائي النفسي بالثقة في النفس، والخبرات التدريبية التي حصلوا عليها ومشاركتهم في مجال البحث المهني داخل كلياتهم (حسين، 2014، ص 301).

6-12- دراسة فضل (1997):

حول آراء الاختصاصيين النفسيين السعوديين في مستشفيات وعيادات الصحة النفسية الحكومية تجاه أخلاقيات المهنة التي يمارسونها، جاءت الدراسة بهدف التعرف

على أهمية الأخلاقيات لمهنة الاختصاصيين والاختصاصيات النفسيين، وتحديد أهم الأبعاد الأساسية للميثاق الأخلاقي لممارسة المهنة، والخروج بميثاق أخلاقي لمهنة الاختصاصي النفسي.

وقد تكونت العينة من (100) اختصاصي واختصاصية نفسية (80 ذكور 20 إناث). اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وفي التحليل على المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبارات، وتحليل التباين أحادي الاتجاه. بينما الأداة فتمثلت في مقياس أهمية أخلاقيات المهنة للاختصاصي النفسي من إعداد الباحث.

وانتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

- وجود أهمية لأخلاقيات المهنة لدى الأخصائيين والأخصائيات النفسيين.
- وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في أهمية أخلاقيات المهنة تبعاً للجنس (التويجري وآخرون، دت، ص 71).
- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في أهمية أخلاقيات المهنة تبعاً للمؤهل العلمي في جميع الأبعاد ما عدا البعد الخامس والذي ينص على العلاقة بين الاختصاصي- الاختصاصية النفسية وأسرة العميل، حيث أظهر هذا البعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مجموعة من الحاصلين على درجة البكالوريوس في مقابل مجموعة الحاصلين على الماجستير.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية أخلاقيات المهنة تبعاً للخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية أخلاقيات المهنة تبعاً للموقع الجغرافي (التويجري وآخرون، دت، ص 72).

6-13- دراسة الشيبان حنورة (1998):

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا المهني لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، وتكونت عينة الدراسة من (82) مبحوث واستخدم مقياس الرضا المهني. وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لها علاقة بمتغير مكان العمل على جميع محاور المقاييس الثمانية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لها علاقة بالمتغير الجسمي الوظيفي والمتغير الجنسي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ثلاث محاور وهي الراحة والعمل في ذاته والمسؤوليات (شومان، 2008، ص 124).

6-14- دراسة نيكسون ماري Nixon marry (1999):

حول التدريب المهني في علم النفس، حيث أوضحت الدراسة أنه على الرغم من أن تدريس علم النفس والممارسة المهنية يتم في سياق عالمي، إلا أنه لا توجد معايير عالمية تحكم التدريب المهني للاختصاصي علم النفس، ويركز البحث على ثلاثة نقاط:

- يتعلق بحقيقة أن علم النفس متقدم على تطبيق علم النفس.

- يتعلق بإمكانية أن تمثل العوامل الثقافية والسياسية والاجتماعية عوائق أمام الوصول إلى معايير تدريب عالمية.

- يتعلق بندرة اعتماد مؤهلات الممارسة المهنية عبر الحدود سواء بصورة رسمية أو غير رسمية (التويجري وآخرون، دت، ص 74).

6-15- دراسة الربيعي (2002/1423):

حول المبادئ الأخلاقية والميثاق الأخلاقي المقترح لمهنة الاختصاصي النفسي الإكلينيكي في المملكة العربية السعودية، حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف على مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي يلزم الاختصاصي النفسي الإلمام بها، وقام الباحث بعرض الميثاق الأخلاقي المقترح لمهنة الاختصاصي النفسي الإكلينيكي. وقد تضمن الميثاق والمبادئ الأخلاقية الأساسية كموافقة المريض على العلاج والسرية والكفاءة المهنية ومسؤوليات الاختصاصي النفسي الإكلينيكية وقيم وأفكار الاختصاصي الإكلينيكي، كما تضمن الميثاق المقترح أبعاداً أخرى تتعلق بالقياس النفسي والتشخيص والعلاج والبحوث والتجارب (التوجري وآخرون، دت، ص 71).

6-16- دراسة بلمهوب كلثوم:

تناول دراسة بلمهوب إدراك الذات المهنية عند العياديين الممارسين في المؤسسات الصحية الجزائرية، أين كانت الفرضيات كما يلي:

- يعاني العيادي من إدراك سلبي للذات المهنية.

- هناك علاقة بين إدراك الذات المهنية للعياديين وبعض المتغيرات الديمغرافية (السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، مدة الممارسة).

وقد اعتمدت الباحثة على الاختبار السيمينطفي، والمقابلة الموجهة المدعمة بالاستبيان، ومقياس الصحة النفسية، ومقياس الضغط عند الاختصاصيين النفسيين. وتكونت عينة البحث من (50) أخصائياً نفسياً، تم اختيارهم من أهم المراكز الصحية والمستشفيات وبعض العيادات المتعددة الخدمات الواقعة في العاصمة وبعض الولايات المجاورة، ممن تتراوح أعمارهم بين (21 و 43) سنة، ويقع تحصيلهم الدراسي بين شهادة الليسانس والتحضير لشهادة الدكتوراه. أما عن ممارستهم للمهنة العيادية فهي تتراوح بين شهرين و(15) سنة بمتوسط قدره (03) سنوات. وبعد التحليل الإحصائي بالتحليل العاملي وتحليل التباين، خلصت الباحثة إلى النتائج التالية:

- تحددت الذات المهنية للعيادي بثلاثة عوامل رئيسية هي الخصائص المهنية والخصائص الشخصية والتكوين العلمي.
- واتضح أن العياديين يعانون من تقدير منخفض للذات المهنية، فهم يعتبرون أنفسهم لا يمتلكون الصفات المهنية، ولا الصفات الشخصية، ولا التكوين العلمي لممارسة المهنة العيادية بكفاءة وفعالية.
- هناك تعرض بين الذات المهنية والواقعية والذات المهنية المثالية، الأمر الذي يشير الى عدم تقبل الذات المهنية وعدم التوافق.
- جاءت الفروق بدون دلالة إحصائية بالنسبة لعوامل السن والحالة المدنية والمستوى التعليمي، بينما وجدت دلالة إحصائية طفيفة بالنسبة لعامل الخبرة بين المجموعة الأولى التي تقل مدة ممارستها للمهنة عن سنتين، وبين المجموعة الثالثة التي تزيد مدة ممارستها للمهنة العيادية على (05) سنوات مما يجعل الفروق متوقعة، حيث تزداد الخبرة بزيادة مدة الممارسة. ورغم ذلك فإن هذه النتائج توضح من الناحية الأخرى أن مدة الممارسة لم تؤثر بشكل كبير على إدراك الذات المهنية الأمر الذي يشير إلى أن الخبرة وحدها لا تكفي لتعويض القصور في التكوين وعدم توفر الخصائص المهنية والشخصية.
- وأن هناك نسبة لا يستهان بها من العياديين حوالي (20%) يتوفر لديها الوعي بعدم الكفاءة، ومع ذلك فهي تمارس المهنة حيث كان تقدير هؤلاء للذات المهنية تحت المتوسط، الأمر الذي يشير إلى امتلاك نقيض الخصائص الضرورية لممارسة المهنة.
- وأن هناك غموضاً كبيراً في دور ووظائف الأخصائي النفسي العيادي، الأمر الذي يشير إلى غموض الهوية المهنية.
- هناك صورة سلبية عن العيادي وعن المهنة العيادية عند المجتمع بشكل عام، وعند العاملين بالمؤسسات الصحية على وجه الخصوص.

- إن التكوين الجامعي لم يساعد العيادي على ممارسة المهنة بكفاءة، حيث ظهر أن معظم العياديين لا يمتلكون المعلومات والمهارات الضرورية لممارسة المهنة.
- يعاني العياديون من مشكلات في الصحة النفسية، الأمر الذي يعزز استخدام التعارض بين الذات المهنية الواقعية، والذات المهنية المثالية كمؤشر لعدم التوافق.
- يعاني العياديون من الضغط الذي تفرضه المهنة ذاتها.
- أن العياديين يمارسون مهنتهم بعيداً عن الطريقة العلمية وبعيداً عن التطورات الحاصلة في العالم.

فعلية العيادي يعاني من تقدير منخفض للذات المهنية ومن عدم امتلاك الخصائص الضرورية للممارسة العيادية، كالصفات المهنية والصفات الشخصية والتكوين العلمي. كما يعاني من الصورة السلبية للذات المهنية من طرف المجتمع وحتى من المحيطين به الأمر الذي شكل عوامل ضغط أثرت كثيراً حتى على صحته النفسية (بلميهوب، 2013).

6-17- دراسة بوصفصاف زبير:

جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على معاناة (أو الألم النفسي) للاختصاصي النفسي العيادي، هذا الألم الذي له علاقة بمعاناة الجانب الثاني للمعاناة وهو المفحوص. ومن أجل ذلك تم إعداد استبيان لدراسة مختلف جوانب الموضوع. بينما تمثلت العينة في المختصين الممارسين في مدينة قسنطينة مع العلم أنه تم الاتصال بالاختصاصيين في كل من ولايتي ميلة وسكيكدة دون الإجابة فكانت العينة وممثلة في (10) مختصين.

وقد توصلت النتائج إلى تحديد مظاهر الألم فيما يلي:

- حيث أكد المختصين على أنهم تأثروا بالألم المفحوصين ويظهر ذلك في:

- البكاء بعض الممارسين يعبرون عن البكاء سواء بحضور الفحوص وغيابه.
- الأحلام المزعجة والكوابيس.
- عند البعض الآخر كان يتمظهر الألم النفسي بالأحلام التي تسبب اليقظة المستمرة خاصة عند الأحداث الصادمة.
- الخوف هو إحساس معبر من طرف بعض المختصين استجابة وخاصة لبعض السلوكيات المعرفة عند بعض المدمنين والأمراض الذهانية.
- العجز أو الضعف أو الإعياء L'impuissance وهي استجابة أجاب عليها معظم إجابات ويظهر من خلال الكبح.
- التجنب: وتظهر من خلال إحالة المفحوص لأخصائي آخر أو تمنى عدم عودته (وهي أقل استعمالاً من قبل المختصين).
- طبيعة الألم: ألم المفحوص القابل للتأثير على الأخصائي يكون في: الإدمان على المخدرات، واضطرابات عقلية، والمواقف العنيفة والصدمية كالإرهاب، الزلازل، السرقة، الجرائم، الاعتداء الجسدي على الأطفال، سوء المعاملة، العنف الزوجي.....المواقف الاجتماعية الاقتصادية العارضة.
- أسباب هذه الآلام: يرى الأخصائيون أن هذه الألم تعود إلى عوامل هي: نقص في التكوين الأكاديمي، ونقص في التدريب والتربص، والتعب، والهرج النفسي Vulnérabilité psychologique، وطبيعة الحدث.
- والاستراتيجيات المعتمدة لمواجهة الألم حسب الاختصاصيين تتمثل في: العمل على الذات، والتكوين الجيد، والمساندة والعلاج، والمراقبة Supervision، وتقييم أو تحسين مكانة الاختصاصي النفسي Valorisation du statut du psychologue (بوصفصاف، 2008، ص 162-169).

6-18- دراسة كيوكان W.Kuyken, M.:

وهي دراسة حول الأداء المهني والتكيف للاختصاصيين النفسيين المتدربين. وهي دراسة طولية اعتمدت على نظرية التعامل الإجرائي ونظرية الألم بالخبرة لفهم العوامل التي يمكن التنبؤ بها على الأداء المهني والتكيف النفسي للمدربين. تمثلت عينة الدراسة في (183) أخصائي (15) منهم منخرطين في برنامج التدريب البريطاني في علم النفس الإكلينيكي في السنة الأولى، و(167) الباقين في السنة الثانية طبق عليهم مقاييس التقييم والتعامل والدعم الاجتماعي والأداء المهني.

وقد أظهرت النتائج أن المتدربين الذين يقيمون مطالب التدريب على أنها سهلة ويحصلون على دعم اجتماعي مناسب، ولا يستخدمون السلوك التجنبي كثيراً، ولا يواجهون مشكلات كثيرة في تكيفهم ويكون من المرجح إنجازهم لكثير من مهام التعلم. وقد أوضحت الدراسة أن التنبؤ بتوافق نفسي سيء خلال فترة التدريب يؤثر على التكيف مباشرة ومن خلال الميل إلى استخدام السلوك التجنبي، والمساندة الاجتماعية من أعضاء البرنامج والمشرفين، تمثل عوامل مهمة للتكيف كما وجدت الدراسة أن الدراسة مرتبطة بطريقة التعلم (التوحيدي وآخرون، دت، ص 79).

6-19- دراسة زياد محمود محمد شومان (2008-1428):

هدفت الدراسة إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة، ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم الوظيفي، وذلك في ضوء بعض المتغيرات.

تكونت عينة الدراسة من (207) مرشد ومرشدة من العاملين في وكالة الغوث الدولية والمرشدين النفسيين العاملين في وزارة التربية والتعليم، موزعين بين ذكور وإناث ووكالة وحكومة حسب الجنس وجهة العمل بواقع (104) مرشد من العاملين

بوكالة الغوث، و(103) مرشد من العاملين في وزارة التربية والتعليم، موزعين مناصفة ما بين الذكور والإناث.

استخدم الباحث للتأكد من صحة فروض الدراسة، مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس، ومقياس مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر مشرفو التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي وقد كانت هذه المقاييس من إعداد الباحث.

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات. وقد انتهت الدراسة إلى ما يلي:

- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير جهة العمل (وكالة، حكومة) لصالح المرشدين النفسيين الذين يعملون في وكالة الغوث الدولية.

- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل (شومان، 2008، ص 118).

6-20- دراسة برنت Brent (1987):

بعنوان أثر الإعداد المهني على أداء المرشدين والاختصاصيين النفسيين. وهدفت الدراسة إلى معرفة أداء المرشدين والاختصاصيين النفسيين، من حيث إعداد المرشد أكاديمياً، وتأهيله، ومعرفة ما إذا كان المرشد يحتاج إلى إجازة في الإرشاد.

وتمثلت عينة الدراسة في (116) مرشداً ومرشدة في مقاطعة اداهو في الولايات المتحدة الأمريكية وبلغ عدد سنوات الخبرة عند المرشدين (04-09) سنوات، وكانت مؤهلاتهم (68%) من المرشدين حاصلون على درجة أعلى من البكالوريوس (18%) منهم حاصلون على الماجستير (12%) على الدكتوراه و(02) منهم حاصلون على بكالوريوس .

واستخدم الباحث أداة خاصة تتضمن شقين، الأول يتضمن معلومات حول التأهيل المهني والدورات التدريبية التي تلقاها المرشد، والشق الثاني تضمن تقييم أداء المرشد.

أوضحت الدراسة أن المرشدين كانوا أكثر حماسة من علماء النفس لإجازة المرشد وتأهيله تربوياً (أبو يوسف، 2008، ص 135).

6-21- دراسة الموسوي (1998):

درس الموسوي الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، وذلك بهدف التعرف على الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية بواقع (46) مرشداً نفسياً و(78) أخصائياً نفسياً ممن يعملون في المدارس الثانوية في دولة الكويت. طبقت عليهم استبانة الضغوط النفسية من إعداد الباحث وتشير النتائج إلى:

- أنه لا توجد فروق جوهرية بين استجابة الأخصائيين النفسيين على استبانة الضغوط النفسية.

- أن الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكثر أقل إحساساً بالضغوط من أقرانهم ذوي الخبرة الأقل.

- أظهر التحليل العاملي أن الضغوط النفسية لدى العاملين في الحقل النفسي تعزى لثلاثة عوامل

(حب المهنة، اشباع الحاجات والتغيرات الديمغرافية).

- أكدت نتائج تحليل المضمون لاستجابات عينة الأخصائيين النفسية، أن الضغوط الشائعة لدى هذه الفئة تتمثل في عدم وجود مكان ثابت للعمل، عدم تفهم الأقسام العلمية لطبيعة العمل، قلة الحوافز والترقيات، ثقل الأعباء المهنية، عدم تعاون الاسرة.

- أما الضغوط الشائعة لدى المرشدين النفسيين فهي تتمثل في تدني نظرة المجتمع، وعدم تفهم أولياء الأمور ضعف العلاوات، وقلة فرص الترقية (الموسوي، 1998).

6-22- دراسة فنطازي كريمة ولوكيا الهاشمي:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم العملية الإرشادية في مؤسسات التعليم الثانوي، وذلك من خلال الكشف عن مختلف النقائص التي تشملها والتي من شأنها أن تعيق القائمين بالعمل الإرشادي عن أداء مهامهم كما يجب بمحاولة الإجابة على التساؤلات التالية. هل تتوفر لدى المرشدين الاستعدادات الشخصية والتكوين المهني والإعداد العلمي اللازمين أي ما يؤهلهم لأداء مهامهم؟ وهل تتوفر الشروط المهنية الضرورية في محيط عملهم التي تساعدهم على أداء أدوارهم؟ وإلى أي حد قد يؤثر وجود نقائص في هذه العناصر على فعالية مهامهم؟ وهل تترتب على ذلك معاناة نفسية يعيشها المرشدون؟

وتم صياغة الفرضيات التالية:

- يتفق المرشدون على وجود نقائص تخص الاستعدادات الشخصية لديهم تعيقهم عن أداء مهامهم.

- يتفق المرشدون على وجود نقائص تخص إعدادهم المهني تعيقهم على أداء مهامهم.

- يتفق المرشدون على وجود نقائص تخص محيطهم المهني تعيقهم على أداء مهامهم.

- يتفق المرشدون على أنهم يعانون نفسياً نتيجة وجود نقائص في الجوانب السالفة الذكر تعيقهم أداء مهامهم.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والعينة تمثلت في المرشدين المعيّنين بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية قسنطينة والذي بلغ عددهم (48) مرشداً والأداة تمثلت في استبيان من إعداد الباحث، يتكون من أربعة محاور أساسية، ويضم ثلاثون عبارة حيث أن العبارة الأخيرة كانت على شكل سؤال مفتوح.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هي:

- رفض الفرضية الأولى إذ أن (72%) من أفراد العينة يتمتعون بالسمات الشخصية اللازمة، التي يجب توفرها في شخصية المرشد، وقد فسر ذلك في أن أغلب أفراد العينة من حملة شهادات علم النفس والتربية.

- تم قبول الفرضية الثانية حيث أن (69%) منهم يرون أنهم يجدون صعوبات مهنية، الذي أرجعه الباحث إلى عدم كفاية تكوينهم الجامعي، إذ يفتقرون إلى التربص والتدريب الميداني.

- قبول الفرضية الثالثة حيث يرى أن أغلب أفراد العينة (69%) يعانون صعوبات مهنية في محيط عملهم، مثل افتقار معظمهم إلى مكتب خاص وعدم مساندة ومساعدة المرشد في إنجاز مهامه وكذا عدم تحديد طبيعة منصبه.

- قبول الفرضية الرابعة حيث يرى أن أغلب افراد العينة (78%) يعانون نفسياً نتيجة مواجهتهم لعدة صعوبات لا سيما في الجانب المهني، مما يؤثر على تأدية مهامهم. وتتجلى هذه المعاناة في إحساسهم بالإحباط والقلق والضغط النفسي وأحياناً بعدم الثقة والأساس بعدم التقدير من طرف الآخرين، ويبرز ذلك من خلال إحساسهم بالروتين واللامبالاة أحياناً وقلة المبادرات، وقد يرجع تفسير ذلك إلى كثرة مهام المرشدين وتشعبها وقلة الندوات والملتقيات وقلة الحوافز المادية وفرص الترقية لأسلاك أخرى.

وعليه فإن أغلب المرشدون يعانون من صعوبات مهنية فيما يخص إعدادهم الأكاديمي، وتدريبهم المهني، وكذا انعدام المحيط أو البيئة المهنية الملائمة والمحفزة لهم حتى يتسنى لهم أداء مهامهم، في حين يرون أنهم يتمتعون بالسمات والمهارات الشخصية اللازمة لأداء هذه المهنة، كما يرون أن هذه النقائص والصعوبات تسبب لهم معاناة نفسية تظهر على شكل احباط وقلق وضغط نفسي، مما يعبر عن عدم رضاهم المهني الشيء الذي يجعلهم يبحثون عن ايجاد مكانة لائقة داخل المؤسسة حتى لو أدى بهم ذلك إلى القيام بمهام أخرى بعيدة عن مهامهم الحقيقية. وانتهت الدراسة إلى التوصية بإعطاء العناية القصوى لعملية انتقاء المرشدين أثناء عملية التوظيف وإخضاع أيضاً المرشدين في الميدان إلى برامج تدريبية، وكذا إعادة النظر بجدية في برامج التكوين الجامعي وكذا ضرورة العمل على توفير الجو المهني الملائم لإنجاح العملية الإرشادية وذلك من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية (فنتازي وآخر، 2008، ص 84-108).

6-25- دراسة محمد بن عبد المحسن التويجي وزملائه:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مهني لعمل الأخصائي النفسي في مستشفيات الصحة النفسية ومستشفيات الأمل ومؤسسات رعاية الأحداث في المملكة، بالإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة عمل الأخصائي النفسي في مستشفيات الصحة النفسية ومستشفيات الأمل ومؤسسات رعاية الأحداث؟

- ما المتطلبات اللازمة لأداء عمل الأخصائي النفسي؟ ويتفرع هذا السؤال:

- ما المؤهلات التعليمية اللازمة لعمل الأخصائي النفسي؟

- ما نوع المعارف والمعلومات المهنية التي يحتاجها عمل الأخصائي النفسي؟

- ما الميثاق الأخلاقي المناسب لعمل الأخصائي النفسي؟

- ما نوع التدريب والخبرات اللازمة لأداء عمل الأخصائي النفسي؟

- ما الظروف الفيزيائية المناسبة التي يجب توافرها لأداء عمل الأخصائي

النفسي؟

- ما أهم السمات والخصائص الشخصية التي تتطلبها مهنة الأخصائي النفسية

ودرجة أهميتها لهم؟

- ما أهم الاستعدادات والقدرات اللازمة لعمل الأخصائي النفسي؟

- ما المهارات اللازمة لعمل الأخصائي النفسي لإنجاز عمله المهني؟

- ما المخاطر والأمراض التي يمكن أن يتعرض لها الأخصائي النفسي بسبب

عمله؟

- ما التصور المقترح للمعايير المهنية اللازمة لعمل الأخصائي النفسي؟

وقد بلغ إجمالي حجم عينة الدراسة (100) أخصائي وأخصائية من مستشفيات

الصحة النفسية والأمل ومؤسسات رعاية الأحداث في كل من الرياض والدمام وجدة.

واستخدم الباحثون لجمع بيانات الدراسة استمارة تحليل العمل والملاحظة والمقابلات الشخصية.

فاستمارة تحليل العمل تتضمن بنود:

- 1- التعرف الدقيق على عمل الأخصائي النفسي.
- 2- حصر شامل للواجبات التي يتضمنها عمل الأخصائي النفسي.
- 3- قائمة بالمهارات والخبرات والمؤهلات والاستعدادات والخصائص اللازم توفرها في الأخصائي النفسي.
- 4- الظروف التي يؤدي فيها الأخصائي النفسي العمل ومخاطره.
- 5- علاقة العمل بغيره من الأعمال الأخرى داخل المؤسسة؟

وتم حساب ثبات الأداة عن طريق التجزئة النفسية باستعمال معادلة سبيرمان براون، حيث بلغت درجة الثبات ب (00,92)، كما تم حساب معامل ألفا للجزء الأول ب(00,87) والجزء الثاني (00,88) (في الدراسة الاستطلاعية)، بالإضافة إلى م حساب بيانات الثبات في الدراسة الأساسية باستعمال ألفا وهو (00,87).

كما استعمل تحليل التباين عن طريق معامل الاتساق الداخلي وكانت القيمة (0,92). بينما الصدق فقد تم الاعتماد على صدق المحتوى أو المضمون حيث جاء المقياس بطريقة تغطي مختلف عناصر الدراسة.

وقد انتهت الدراسة بالإجابة على التساؤلات فيما يلي:

أوضحت المهام الوظيفية مرتبة كما يلي، مقابلة المرضى، العلاج النفسي الفردي، متابعة المرضى، وضع الخطط العلاجية، حضور اجتماعات العمل، التطوير الذاتي والمهني، تفسير نتائج الاختبار، ملاحظة المرضى، توثيق العملية العلاجية، تبادل المعلومات والخبرات مع زملاء المهنة، تقديم الاستشارات، تطبيق الاختبارات النفسية، كتابة التقارير المهنية، مؤتمر الحالة، حضور الندوات والمؤتمرات، تقويم العملية العلاجية، التنسيق والتعاون مع الزملاء في تخصصات أخرى، تحديد حاجات العملاء، مقابلة أسر المرضى، تدريب وتدريب المتدربين، نوعية المجتمع وتنقيفه، العلاج الأسري، إجراء البحوث والدراسات، المهام الإدارية.

فيما يتعلق بالمتطلبات اللازمة لأداء عمل الأخصائي النفسي فتحدد في:

1- المؤهلات التعليمية اللازمة، وهي: بكالوريوس علم النفس، شهادة حضور دورات تدريبية في مجال العمل النفسي الإكلينيكي، ماجستير في علم النفس الإكلينيكي، دبلوم في علم النفس الإكلينيكي، دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي، دبلوم في الإرشاد النفسي، ماجستير في القياس والتشخيص، دكتوراه في علم النفس، وماجستير في الصحة النفسية.

2- المعلومات والمعارف المهنية التي يحتاجها الأخصائي تتمثل في: أساليب تعديل السلوك، طرائق العلاج النفسي، طرائق القياس الإكلينيكي، الهيكل التنظيمي ومهام العمل، القوانين والسياسات التي تنظم عمل الأخصائي، نظريات الشخصية، نظام الإدارة المعمول به داخل المؤسسة، طرائق التدريس ونظريات التعليم، الخدمات والبرامج النفسية المتاحة في المجتمع، الاستفادة من نتائج البحوث المتخصصة، تطبيق نتائج البحوث في العمل، مناهج البحث والأساليب الإحصائية، وتصميم وكتابة البحوث ومعايير الجودة.

بينما الميثاق الأخلاقي الذي يحتاجه عمل الأخصائي النفسي، لم يتم تحديد ميثاقاً أخلاقياً معيناً يلتزم به الأخصائيون النفسيين. حيث أوضحت النتائج تعدد المرجعيات، لكن أوضحت أن الكثير من الأخصائيين يلتزمون بأي ميثاق أخلاقي. وقد جاء ترتيب هذه الموثائق كما يلي: ميثاق الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، فميثاق خاص بالجهة التي يعمل بها الأخصائي، بعدها ميثاق رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ثم الميثاق الأمريكي للأخصائيين النفسيين، وفي الأخير من أقرؤا بعدم وجود ميثاق.

أشكال التدريب والخبرات اللازمة لأداء عمل الأخصائي النفسي، وهي، أثناء الدراسة، التدريب كأخصائيين نفسيين، التدريب على الممارسة الإكلينيكية والتدريب على العلاج الجمعي المعرفي.

بينما الأدوات الفيزيائية المناسبة لأداء عمل الأخصائي النفسي فتمثلت في: اختبارات الشخصية، مقاييس الذكاء، جهاز كمبيوتر، جهاز الاسترخاء، غرفة العلاج الجمعي، جهاز عرض، جهاز فيديو، غرفة العلاج باللعب، كاميرات ملاحظة وأجهزة قياس فسيولوجي.

في حين بينت النتائج أن السمات والخصائص الشخصية المناسبة لأداء عمل الأخصائي النفسي، تمثلت في هذه قائمة الخصائص وفق ترتيب المبحوثين:

الاخلاص، الأمانة، الاتزان السلوكي، ضبط النفس، الصبر، مراعاة القيم الأخلاقية والاجتماعية، النضج الانفعالي، الصدق، الثقة بالنفس، ضبط النفس، الدقة في العمل، احترام الذات، الوعي بالذات، عدم التحيز، القدرة على التأثير، المرونة، عدم التسرع في الحكم، النشاط والحيوية، حب مساعدة الآخرين، اللباقة، احترام الوقت، التحكم والتوجيه، المثابرة والعزيمة، الاتزان المعرفي، التشجيع، الواقعية، حب القراءة والإطلاع، التقوى، الرفق والرحمة، الهدوء، السلوك التوكيدي، حسن الدعاية، تقبل النقد، الانفتاح للتغيير، الجرأة، التعاطف، الانبساط، النضج الانفعالي، حب الاستطلاع، القدرة العلمية والأكاديمية.

أما فيما يخص الاستعدادات والقدرات اللازمة للأخصائي لإنجاز عمله، فهي: سرعة الإدراك، الحكم السليم، سرعة الاستجابة، الطلاقة اللفظية، التذكر السمعي، تذكر التعليمات الشفوية، تذكر الأفكار المجردة، إدراك العلاقات المكانية، المعالجة الذهنية للصور، التذكر المكاني، تذكر التعليمات الكتابية، تذكر الأسماء والأشخاص.

وقد بين النتائج أن المهارات التي يحتاجها الأخصائي لإنجاز عمله، مرتبة على التوالي: مهارة التواصل اللفظي، مهارة حسن الانصات والاستماع، مهارة المشاركة الوجدانية، مهارة تكوين العلاقات العلاجية، مهارة وضع الخطط العلاجية، مهارة التواصل غير اللفظي، مهارة تطبيق الاختبارات النفسية، مهارة تفسير نتائج

الاختبارات، مهارة حل المشكلات، مهارة التقويم والتشخيص، مهارة توظيف نتائج الاختبارات، مهارة قيادة الجماعات العلاجية.

وفي الأخير بين أن المؤسسات التي يمكن أن يتعامل معها الاختصاصي النفسي في عمله، هي: المستشفيات، المراكز الاجتماعية، المدارس، وسائل الإعلام، إدارة مكافحة المخدرات، الجمعيات الخيرية، العيادات الخاصة، السجون، الإمارة، الشرطة، المحاكم.

6-26- دراسة عيسى محمد المحتسب (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا عن الأداء المهني والكفايات الإرشادية لدى المرشدين والمرشدات في جنوب قطاع غزة، والتعرف على مستويات الرضا عن الأداء المهني، ودرجة استخدام أفراد عينة الدراسة للكفايات الإرشادية، ولتحقيق ذلك تم إعداد أدوات من استمارة المعلومات، مقياس الرضا عن الأداء المهني ومقياس الكفايات الإرشادية. حيث طبقت على عينة مكونة من (145) مرشداً ومرشدة. وبعد التحليل الإحصائي تم الوصول إلى نتائج هي:

تتفاوت مستويات الرضا عن الأداء المهني في مجالات الرضا الخمسة تبعاً للدرجة الكلية، حيث جاء ترتيب مجالات الرضا كما يلي: مجال الرضا عن الوظيفة في المرتبة الأولى، فمجال الرضا عن طبيعة العمل، ثم مجال الرضا عن علاقات العمل وفي المرتبة الرابعة الرضا عن الأجور، وأخيراً الرضا عن الإشراف.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدرجة الكلي للرضا ومجالاته تبعاً لمتغيرات: العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص الدراسي، مكان التخرج، طريقة التوظيف وسنوات الخبرة.

تتفاوت مستويات الكفايات الإرشادية في مجالاتها الفرعية الثمانية لدى المرشدين والمرشدات تبعاً للدرجة الكلية جاءت بالترتيب التالي: مهارات المقابلة، مدارس

الإرشاد، مجال الإعداد للجلسة، مجال التشخيص، مجال جمع المعلومات، مجال الإنهاء والمتابعة، وفي المرتبة الأخيرة مجال أساليب الإرشاد.

يستخدم أفراد عينة الدراسة الكفايات الإرشادية موضع الدراسة بدرجة عالية، إذ تراوحت درجات استخدامهم ما بين متوسط ومرتفع.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدرجة الكلية للكفايات ومجالاتها تعزى لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، مكان التخرج، طريقة التوظيف وسنوات الخبرة، النوع درجة التخرج ومكان العمل والراتب.

يمتلك أفراد عينة الدراسة درجة عالية من الرضا في الأداء المهني.

تفاوتت نسبة استخدامهم للكفايات الإرشادية، إذ بلغ عدد الذين يمارسونها بصورة منخفضة (30) مرشداً، وعدد الذين يمارسونها بصورة مرتفعة (115) مرشداً ومرشدة.

كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأداء ومختلف مجالاته والكفايات الإرشادية. بينما لم تبين الدراسة وجود علاقة دالة بين مجموعة الرضا المنخفض عن الأداء المهني والدرجة الكلية للكفايات الإرشادية، في حين توجد علاقة دالة بين مجموعة الرضا المرتفع والدرجة الكلية للكفايات الإرشادية (المحتسب، 2014).

6-27- دراسة كركوش فتيحة (2014):

جاءت الدراسة بعنوان الممارسة العيادية بين الراهن والمأمول (دراسة استطلاعية)، أين قامت الباحثة بتوزيع استبيانات مكونة من (25) بنداً أعدت للدراسة، ووزعت على عينة من المختصين والعياديين الممارسين في مختلف المؤسسات. حيث سلط الضوء من خلاله على خصوصية الممارسة العيادية في الجزائر، وذلك على هامش جملة من المؤشرات كتكوين المختص ومدى تحكمه في الوسائل التشخيصية

والعلاجية، ثم مدى فعاليتها داخل الوسط الجزائري. حيث تمثلت العينة في (46) عيادي بمتوسط عمري (27) سنة.

وتوصلت النتائج إلى ما يلي: أن نسبة كبيرة من العينة أقرت عدم فعالية التكوين الجامعي ذلك بـ (84,78%)، ومن أبرز أسباب ذلك مرتبة على التوالي: تكوين نظري ومعطيات مجردة، غير كافي، ضعيف وباللغة العربية، غير مقتنع، غير مرتبط بالواقع وغير مفيد. وهذا ما دفع بالكثير منهم إلى الاعتماد على التكوين الذاتي والتسهيل في الدورات التكوينية حيث أن (22 من 46) قد سجلوا في الدورات التكوينية.

كما أظهر المبحوثين معرفة نظرية واسعة بخصوص الكثير من التقنيات حيث (44) منهم يعرفون على وجه التحديد الروشاخ، CAT و TAT، حيث بينت الباحثة أن العياديون يستعملون في أغلب الأحيان الاختبارات الإسقاطية، وهذا راجع إلى تكوينهم في المؤسسات الخاصة بذلك أمثال SARP، CREAPSY.

كما بينت الدراسة أهم المشكلات التي يتعامل معها العياديين وهي: مشكلات تكيفية، مشكلات سلوكية، ومشكلات انفعالية وكذا مشكلات مهنية.

كما بينت الدراسة أن الممارس العيادي يعاني من عدم وجود لإطار عمل مناسب فالمكتب إما أن يكون مشتركاً أو غير لائق، وذلك بنسبة (47,82%). إضافة أنه قد أجمع الممارسون على معاناتهم من مشاكل مهنية أخرى مرتبة كما يلي: قلة التقنيات وانعدامها، شروط عمل غير مريحة، الفهم الخاطئ لدور العيادي، مشكلة اللغة، التكوين الناقص، وعدم تعاون الأولياء وكذا نقص الخبرة.

كما بينت الدراسة فيما يخص تقييم وفعالية العياديين لأدوارهم في مؤسسات عملهم، فهي تتراوح من القبول والرضا إلى عدم الدراية وعدم الرضا، وبالرغم من قلة الوسائل التشخيصية وانعدامها في بعض المؤسسات، إلا أن ذلك لم يمنع بعض العياديين من الاحتكاك والاجتهاد والتكوين ما يعطيهم مشاعر الرضا بما يقومون.

ضف إلى أن التحسن التدريجي الذي تبديه بعض الحالات اعتبر أحسن وأكبر تعويض، وأفضل تعزيز لهم في غياب التشجيع والاعتبار من طرف الإدارة والمسؤولين (كركوش، 2014).

تعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة الذكر بشكل عام الاختصاصي النفسي، رغم أنه لا بد من الإشارة أولاً إلى التسمية، حيث نجد أنه هناك من يسميه الأخصائي، من يسميه المختص، وآخر يسميه المرشد لكن بالرجوع إلى اللغة العربية اتضح أنه الأصح هو تسمية الاختصاصي، والمعتمد عليه أيضاً من قبل الدكتور فيصل خير الدين الزراد وكذا حسن مصطفى عبد المعطي، فعليه فسيتم الاعتماد في هذه الدراسة على الاختصاصي النفسي العيادي، رغم أنه في عرض الدراسات تم الاحتفاظ بالتسميات التي تبناها الباحثين في دراساتهم.

من خلال الدراسات، ظهر بشكل واضح أهمية الخصائص الشخصية للاختصاصي النفسي في تأدية مهامه، ما دفع بالباحثة إلى الاهتمام بهذا الجانب، من خلال الاعتماد عليه كبعد في مقياس المهارات المهنية المعد في الدراسة الحالية، وكذا الاعتماد أيضاً على متغير آخر في الدراسة وهو السمات الشخصية.

فقد بينت كل من دراسة **كيلى وجوجبيرج** (1959)، أن هناك خصائص شخصية مستقلة تميز طائفة الإكلينيكين الذين يعملون في ممارسة العلاج النفسي.

كما أشارت بعض الدراسات إلى المشكلات والصعوبات التي تواجه العيادي في مهامه، فأظهرت دراسة **فنتازي كريمة ولوكيا الهاشمي** أن الاختصاصيين يجدون صعوبات مهنية، ما أرجعه الباحثان إلى عدم كفاية تكوينهم الجامعي، إذ يفتقرون إلى التربص والتدريب الميداني. وبينت أيضاً أن أغلب أفراد العينة (69%) يعانون صعوبات مهنية في محيط عملهم، مثل افتقار معظمهم إلى مكتب خاص، وعدم مساندة

ومساعدة المرشد في إنجاز مهامه، وكذا عدم تحديد طبيعة منصبه. كما أشارت دراسة مسحية لويلدمان وويلدمان (1974) بين الإكلينكيين الذين يشغلون مراكز قيادية في الولايات المتحدة الأمريكية، إلى أن هؤلاء القياديين يعتقدون أن سيطرة الأطباء في مجال العمل تشكل أكبر معوق للتقدم.

كما بينت دراسة بلميهوب كلثوم أن العيادي يعاني من تقدير منخفض للذات المهنية، ومن عدم امتلاك الخصائص الضرورية للممارسة العيادية، كالمصاف المهنية والصفات الشخصية والتكوين العلمي. كما يعاني من الصورة السلبية للذات المهنية من طرف المجتمع، وحتى من المحيطين به، الأمر الذي شكل عوامل ضغط أثرت كثيراً حتى على صحته النفسية.

وبالمثل جاءت دراسة بوصفصاف زبير لإلقاء الضوء على معاناة (أو الألم النفسي) للاختصاصي النفسي العيادي هذا الألم الذي له علاقة بمعاناة الجانب الثاني للمعاناة وهو المفحوص.

في حين جاءت دراسات أخرى لتركز على الضغط عند الاختصاصي العيادي، كدراسة كاشوي وتاييلور (1994)، حيث أظهرت النتائج أن الاختصاصيين النفسيين المؤهلين أبدوا ضغطاً أقل من المتدربين، والاختصاصيات النفسيات أظهرن مستويات الضغط وأعراضه السيكلوجية أكثر من الذكور، كما أظهر الذكور الأقل خبرة مستويات ضغط أكثر من ذوي الخبرة ما لم يتبين ذلك عند الإناث.

كما برزت دراسة الموسوي (1998) العوامل الدينامية المرتبطة بهذه الضغوط النفسية لدى العاملين في المجال النفسي، أين أسفرت النتائج عن تدني نظرة المجتمع، وعدم تفهم أولياء الأمور، وضعف العلاوات والرواتب، وقلة فرص الترقية.

بينما نجد من الدراسات من قامت بالمقارنة بين المعالجين باختلاف أنماط العلاج التي يمارسونها، كدراسة سلون وزملاؤه، أين تم مقارنة بين العلاج السلوكي والعلاج

بالتحليل النفسي، وذلك بسؤال المرضى الذين نجحوا في العلاج على يد مجموعتين أحدهما من المعالجين النفسيين التحليليين والأخرى من المعالجين السلوكيين، بأن يذكروا أهم الخصائص التي يعتبرونها مهمة في شخصية المعالج النفسي.

في حين حاولت دراسة **هوكبئر وميلز (1994)** الاهتمام بعلاقة السمات الشخصية بالضغط النفسي لدى الأخصائي النفسي.

أما فيما يخص الدراسات التي اهتمت بتقييم مهنة الاختصاصي النفسي، فنجد منها: دراسة **تاتسا بوغ (1994)** التي بينت أن هناك عوامل متعددة مسؤولة عن الرضا المهني لدى الاختصاصيين النفسيين، من أهمها الأجر والترقية والعلاقة بالمشرفين والإنجاز والتقدير، بالإضافة إلى أهمية عدم الاستمرار لفترة طويلة في نفس المكان أي الحرص على إجراء التنقلات.

كما جاءت دراسة **زياد محمود محمد شومان (2008-1428)** التي هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة، ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم الوظيفي، وذلك في ضوء بعض المتغيرات.

في حين قام **محمد بن عبد المحسن التويجي** وزملائه بتحليل مهني لعمل الاختصاصي، في مستشفيات الصحة النفسية ومستشفيات الأمل ومؤسسات رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية. أين رتبت المهارات التي يحتاجها الاختصاصي لإنجاز عمله على التوالي: مهارة التواصل اللفظي، مهارة حسن الانصات والاستماع، مهارة المشاركة الوجدانية، مهارة تكوين العلاقات العلاجية، مهارة وضع الخطط العلاجية، مهارة التواصل غير اللفظي، مهارة تطبيق الاختبارات النفسية، مهارة تفسير نتائج الاختبارات، مهارة حل المشكلات، مهارة التقويم والتشخيص، مهارة توظيف نتائج الاختبارات، مهارة قيادة الجماعات العلاجية.

وقبل ذلك تناولت دراسة **برنت** (1987) أثر الإعداد المهني على أداء المرشدين والاختصاصيين النفسيين.

بالإضافة إلى ما سبق نجد من الدراسات من اهتمت بتكوين الاختصاصي العيادي، كدراسة نوركروس وبروشاشكا (1982) أين قرر (86%) من المبحوثين أنهم حصلوا على علاج شخصي بوصفه جزءاً من تدريبهم المهني. كما وجهت كوامبي وزملائها استبياناً (1985) تبين منه أن (97%) من البرامج تتطلب التدريب على التشخيص السيكولوجي.

مع الإشارة إلى بعض الدراسات التي تناولت مدى وجود العمل العيادي وممارسته، كدراسة **سلطان العنقري** (1413-1992) التي تناول واقع التأهيل النفسي في المؤسسات الإصلاحية. التي خلصت إلى نتيجة مؤداها عدم وجود تأهيل نفسي بمفهومه الصحيح في المؤسسات الإصلاحية.

كما نجد من الدراسات من اهتمت بالرضا الوظيفي عند الاختصاصي النفسي العيادي، كدراسة **الشيبيان حنورة** (1998) على العاملين في مجال الخدمة النفسية، ودراسة **تاتسا بوغ** (1994)، التي بينت أن هناك عوامل متعددة مسؤولة عن الرضا المهني لدى المرشدين النفسيين، من أهمها الأجر، والترقية، والعلاقة بالمشرفين، والإنجاز، والتقدير.

في حين نجد من الدراسات من تناولت علاقة المهارات المهنية بالرضا الوظيفي كدراسة **عيسى محمد المحتسب** (2014)، التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا عن الأداء المهني والكفايات الإرشادية لدى المرشدين والمرشحات في جنوب قطاع غزة، والتعرف على مستويات الرضا عن الأداء المهني ودرجة استخدام أفراد عينة الدراسة للكفايات الإرشادية.

كل هذه النتائج الواردة في الدراسات السابقة دفعت بالباحث إلى الاهتمام بموضوع المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي. بعد تبيان أنه عدم وجود الدراسات -على مستوى حدود الدراسة الحالية- من ربطت بين متغيرات الدراسة، رغم أنه هناك العديد من الدراسات من تناولت تقييم مهنة الاختصاصي العيادي بالتركيز على جانب واحد، من حيث تحليل محتوى المهام التي يقوم بها، أو تحديد الصعوبات التي يعاني منها الاختصاصي والتي تؤثر سلباً عليه. كما لا بد من الإشارة إلى أنه قد أثبتت الدراسات أهمية العوامل الشخصية، وكذا الرضا الوظيفي في مهنة الاختصاصي النفسي.

وفيما يلي سيتم عرض الأدبيات النظرية للموضوع للانتقال بعد ذلك إلى عرض ومناقشة النتائج.

الفصل الثاني:

مهارات الاختصاصي النفسي والعيادي

- 1- علم النفس العيادي
- 2- تعريف الاختصاصي النفسي العيادي
- 3- الاتجاهات الحاضرة والمستقبلية لعلم النفس الإكلينيكي
- 4- علم النفس الإكلينيكي في الجزائر
- 5- مهام وأدوار الاختصاصي النفسي
- 6- شخصية الاختصاصي النفسي
- 7- المهارات الأساسية للاختصاصي
- 8- تصنيف المهارات المهنية للاختصاصي حسب البحث الحالي
- 9- اشكاليات العلاج النفسي في المجتمع العربي
- 10- صعوبات الخدمة النفسية
- 11- المتطلبات الأخلاقية للعمل العيادي

تهنئة:

كان للتقدم العلمي والإنفجار المعرفي انعكاسٌ سلبي على حياة الفرد، الذي أصبح يتخبط في مشكلات مست جميع جوانب حياته، حتى صار القلق والضغط سمة بارزة لهذا العصر، ذلك أن أهم ما امتاز به القرن العشرين أنه عصر سادت فيه عوامل الصراع والحرب النفسية، لدرجة جعلت سكان العالم يعيشون على حافة الاضطرابات والمشكلات النفسية، وما بالنا بالعصر الحالي الذي ازدادت فيه الضغوطات الحياتية. كل هذا جعل من الحاجة للعلاج النفسي أكثرَ إلحاحاً وطلباً، سعياً من وراء هذه الخدمة النفسية تحقيق رفاهية الأفراد وسعادتهم.

من هنا تبرز الحاجة المجتمعية لعلم النفس العيادي والاختصاصي العيادي بالدرجة الأولى، ما سيتم عرضه هنا من خلال هذه العناصر التالية.

1- علم النفس العيادي (الإكلينيكي):

يعود الفضل لعالم النفس ويتمر **Lightner Witmer** (1876-1956) إلى أنه أول من استخدم التعبيرين: علم نفس عيادي ومنهج عيادي في علم النفس، وإنشاء أول عبادة نفسية عام (1896). وكلمة عبادة تشير إلى معنى بجوار سرير المريض ثم امتد استخدامها إلى دراسة الفرد، أي فحص وعلاج المريض كفرد على أساس أعراضه (W.Huber, 1996, p. 14-15). فقد اهتم ويتمر بدراسة معمقة للحالات الفردية للأطفال الأسوياء، فيمكن القول بأن عمل العيادي يكمن أساساً في فهم شخصية الفرد

(المضطرب والقلق) فهماً عاماً وشاملاً، فهم مواقفه واتجاهاته (العاطفية، الاجتماعية، الثقافية، وفكرية) المتفاعلة فيما بينها قصد التواصل لاكتشاف الدوافع العميقة لاضطرابه، ومن ثم علاجه. لكن القيام بمثل هذه المهمة يتطلب من العيادي أن يكون متمتعاً بإطار معرفي واسع، وبممارسة عيادية عيانية، وبسمة الحدس والقدرة على التعاطف مع الآخرين (عباس، 2002، ص 11، 12).

ويعرفه **مصطفى سويف** (1982) على أنه: أحد الفروع التطبيقية لعلم النفس الحديث، وهو يعتمد إلى حد كبير على الإفادة من المعلومات والمهارات التي يمكن تحصيلها من جميع فروع علم النفس الأساسية والتطبيقية، بهدف زيادة كفاءة الخدمة الطبية النفسية التي تقدم للمرضى النفسيين في مجالات التشخيص والعلاج والتوجيه والتأهيل وتدبير الوقاية (الخالدي، 2015، ص 22).

كما يعرفه **روتر Rotter** (1964) بأنه ميدان تطبيق المبادئ النفسية التي تهتم بالتوافق النفسي للأفراد، وهذا التوافق يتضمن مشكلات عدم الشعور بالسعادة مثل مشاعر عدم الارتياح، أو الاحباط، وعدم الملائمة، أو القلق، أو التوتر لدى الفرد، كما يتضمن علاقات الفرد مع غيره من الناس، ومطالب المجتمع الواسع الذي يعيش فيه، وأهدافه، وعاداته (الخالدي، 2015، ص 22، 23).

وفي تعريف علم النفس الاكلينيكي **نجد ج ه ريزنيك** (1991) يرى أن علم النفس الإكلينيكي مجال يتضمن القيام بالبحث والتدريس وتقديم الخدمات التي تعنى بتطبيق المبادئ والطرق والأساليب السيكولوجية، بغرض فهم سائر أشكال سوء التكيف والعجز والضيق في النواحي العقلية، والعاطفية، والبيولوجية، والنفسية، والاجتماعية،

والسلوكية، والتنبؤ بها، والتخفيف منها لدى طيف واسع من العلماء (تيموثي، 2006، ص 23).

وأحدث تعريف هو تعريف الجمعية الأمريكية الذي ينص على أن: علم النفس الإكلينيكي ميدان يجمعه ما بين العلم والنظرية والممارسة من أجل فهم مختلف أشكال سوء التكيف والعجز والضيق، والتخفيف منها أو معالجتها، والعمل على تعزيز تكيف الفرد ونموه الشخصي، ويركز علم النفس الإكلينيكي على الوظائف العقلية، والعاطفية والبيولوجية والعاطفية والبيولوجية والنفسية والاجتماعية والسلوكية لدى الأفراد في سائر مراحل حياتهم وثقافتهم ومستوياتهم الاجتماعية الاقتصادية المختلفة (تيموثي، 2006، ص 23، 24).

وهكذا يتضح من خلال التعريفات السابقة أن معنى علم النفس الإكلينيكي يتحدد في ضوء ما يتميز به في دراسة السلوك الإنساني وأنماطه المختلفة.

كما أنها يبرز بشكل عام هدف هذا التخصص الذي يتمثل في مساعدة الآخرين على حل مشكلاتهم، وتكييفهم مع صعوباتهم التي يواجهونها وتعديل سلوكياتهم حتى يتخطون هذه الصعوبات والمشاكل، وكل هذا يتم تحت إشراف شخص مختص ألا وهو الاختصاصي النفسي العيادي.

2- تعريف الاختصاصي النفسي العيادي:

قد يقال بشكل عام أن الاختصاصي النفسي العيادي هو من يحاول فهم الناس، وأنه يشمل فهمه هذا لتقديم العون لهم والمساعدة لحياة أفضل في ميادين العمل

ونشاطات الحياة المختلفة، إلا أن هذا التعريف لا يوضح لنا عمل الاختصاصي النفسي ولا يكشف عن بصورة نوعية مختلفة للأمثلة والنشاطات التي يقوم بها الميدان الإكلينيكي (العبيدي، 2013، ص 15).

وقد عرفه **حسن مصطفى عبد المعطي** بأنه: ذلك الشخص المتخصص الذي يستخدم الأسس والتقنيات والطرق والإجراءات السيكولوجية، ويتعاون مع غيره من الاختصاصيين في الفريق الإكلينيكي مثل الطبيب، والطبيب النفسي والاختصاصي الاجتماعي والمرضة النفسية- كل في حدود اعداده وتدريبه وإمكاناته- في تفاعل إيجابي، بقصد فهم ديناميات شخصية العميل أو المفحوص (المريض)، وتشخيص مشكلاته، والتنبؤ باحتمالات تطور حالته ومدى استجابته لمختلف أساليب العلاج، ثم العمل على الوصول به إلى أقصى درجة تمكنه من التوافق الشخصي الاجتماعي (عبد المعطي، 2010، ص 88).

كما عرفه **فيصل عباس** بأنه عالم وممارس يتركز عمله على تقويم المشاكل النفسية وعلاجها. أما من حيث إعدادة فهو شاق يتطلب من النفساني أن يكون متحرراً نسبياً من المقاومات الداخلية التي قد تغريه على أن يحجب عن الوعي ما يدركه لواعيه نتيجة سيل التداعيات الموجهة إليه من مريضه. ويشتمل تدريب العيادي على تحليل شخصي شامل ومعقد، بقصد تحرير عقله لأداء مهمته في التداعي الحر. ولذلك يتحتم أن يعرف النفساني نفسه قبل أن يستطيع معرفة الآخرين. فإذا تحرر النفساني من عقده وحاجاته الشخصية في الموقف العيادي، أمكن افتراض أن الأفكار والمشاعر التي يخبرها هي تأثير المريض ويكون واعياً لها في هذا الموقف المعين (عباس، 2002، ص 46، 47)

كما حدد روجي بيرو و كول Roger Perron et Coll في أنه ذلك الذي يكون في إطار معين، يستطيع من خلال تكوينه (وأيضاً دون شك من شخصيته) استجابة بعض الحاجات (Perron et al., 2006, p. 04).

ويمثل نوعاً من السلطة تجاه المفحوص، فقد يمثل الإطار المرجعي على صعيد المعرفة، والقادر الشافي الذي يساعد المريض ويقدم له الدعم وتحقيق الأمل على صعيد الفعل، وقد يمثل صورة الساحر الذي يقدم حلاً سريعاً لمشاكله، أو كمرآة تعكس للمريض حقيقة مشاعره وانفعالاته، أو النموذج للتماهي، أو كسلطة عليا يلجأ إليها ويحتمي بها. العيادي بشكل سلطة تجاه المريض يصدد الفهم والولوج إلى ذاتية الآخر. والإنسان يعتبر أنه شخص ذو قيمة كبيرة. ولكن هذا الشيء الذاتي يصبح معرضاً لتدخلات النفساني الذي يستطيع أن يقتحم هذا الميدان الخاص جداً ويؤثر عليه. لا يجب أن نستغل هذه السلطة كشكل سحري، فالاستفادة منها يجب أن تتم بشكل متفهم (عباس، 2002، ص 38).

كما أكد كل من بيتروفسا وآخرون Pietrofasa (1978) أن الأهداف الكلية لكل من علم النفس الإكلينيكي والمعالج النفسي هي في تعديل السلوك للأفراد وفهم الذات، واتخاذ القرار وتطوير مهارات التخطيط للمستقبل، على أن ذلك ينصب في بناء الأمة الإنسانية (العبيدي، 2013، ص 15-16).

فمن خلال التعريفات السابقة تتأكد أهمية علم النفس الإكلينيكي بصفة عامة والاختصاصي النفسي الإكلينيكي بصفة خاصة، باعتباره هو الممارس الذي يسعى جاهداً إلى تحقيق أهداف هذا العلم من خلال مختلف الأدوار المنوطة إليه. وقبل الخوض في التحدث عن ذلك لا بد من البدء أولاً بواقع هذه المهنة.

3- الاتجاهات الحاضرة والمستقبلية لعلم النفس الإكلينيكي:

ولا يفوتنا هنا الإشارة إلى أولى العيادات النفسية في الوطن العربي، كعيادة الدكتور محمد عثمان نجاتي في الزمالك بالقاهرة، وعيادة الدكتور محمد أحمد غالي بالقاهرة والكويت.

أما في الجمهورية العربية السورية فقد بدأ مسيرة الصحة النفسية الدكتور جميل صليبا والدكتور فاخر عاقل، وانطوان المقدسي، وكامل العباد، ونعيم الرفاعي، وجمال الاتاسي، وهشام بكداش ومعظمهم أساتذة في الطب النفسي وعلم الاعصاب وعلم النفس والتربية وآخرون.

أما في الجمهورية اللبنانية فقد كان الدكتور نزار الزين واحداً من أعلام الحركة العيادية الإكلينيكية في الجامعة اللبنانية، ويجب أن لا ننكر مجهودات الجامعة الأمريكية في بيروت ومستشفاها في هذا المضمار، ورواد أمثال عدنان حب الله ومنير شمعون ومصطفى حجازي وادوارد عازار وعبد الرحمن اللبان، وغيرهم ممن يقود في لبنان حركة الطب النفسي والعلاج.

ولعل من أكبر الفجوات التي يتعرض الميدان الإكلينيكي واختصاصيوه في الوطن العربي هو (التثنت) وعدم التعارف، وعدم وجود وسيلة تربط بينهم أو تجمع جهودهم وثمة احتياج ملح لمؤتمر يقوم بتنسيق الجهود وافتتاح فروع قطرية وإقليمية لجمعية علمية لعلماء النفس، كما هو الحال في كل دول العالم (ياسين، 1986، ص 46، 47).

تزداد أهمية هذا الميدان نظراً لازدياد الحاجة إليه في العصر الحاضر الذي يعاني منه الإنسان المعاصر الكثير من المعضلات المعقدة، ومنه انعقاد المؤتمر الدولي الأول للصحة النفسية عام (1930) في واشنطن، بدأت الدول على شتى المستويات الفيدرالية والإقليمية والدولية بالاهتمام بألوية (الصحة النفسية)، وانبتق عن هيئة الأمم المتحدة UN عدة مؤسسات للاهتمام بكيان الإنسان وحياته حاضراً ومستقبلاً وهي:

أ- منظمة الصحة العالمية (WHO) World Health Organization.

ب- الهيئة التعليمية العلمية والثقافية للأمم المتحدة (اليونيسكو) United

. Nations Educational, Scientific and Cultural (Unesco).

ج-الاتحاد العالمي للصحة النفسية World Federation for Mental Health

(W F M H).

وبدأت تشريعات الصحة النفسية والاهتمام بها تأخذ المكانة الأولى في كل دولة. وقد صدر عام (1946) في الولايات المتحدة لائحة خاصة أطلق عليها (اللائحة القومية للصحة النفسية)، وتأسس بعدها (المعهد القومي للصحة النفسية) ثم (الجمعية القومية للصحة النفسية) وبعدها اللجنة القومية لمكافحة الأمراض العقلية.

وقامت البرامج ومراكز الصحة النفسية في جميع المستشفيات والقطاعات، ويعتبر القسم الإكلينيكي Clinical Division في الجمعية الأمريكية لعلم النفس American Psychological Association (APA) أكبر الفروع وأكثرها نشاطاً وحيوية.

وقد أشار العالم أبت **EL.Abt** إلى عدة إنجازات حاضرة لعلم النفس الإكلينيكي وما تزال في حالة الارتقاء كتطلعات مستقبلية لا بد من استكمالها في كتابه **Progression psychology** وحدد هذه الاتجاهات بالتالي:

- أن علم النفس الإكلينيكي بدأ يتجه لوضع مفاهيمه وفروضه في صورة قابلة للاختيار والفحص متماشياً مع أدق الأساليب المنهجية العلمية.
- بدأ علم النفس الإكلينيكي والمختصون فيه يدركون بأنه لا بد أن يتفاعل هذا الميدان مع غيره من العلوم، وبالذات مع كافة فروع علم النفس وميادينه (منهجياً ونظرياً) وبذلك يضمن لنفسه النمو والإستمرار والتطور.
- إن علم النفس الإكلينيكي يحاول التوجه حاضراً ومستقبلاً نحو الاتجاه (الكمي)، بالاعتماد على الاختيارات والمقاييس بجانب الوسائل التشخيصية الأخرى.
- أصبح علم النفس الإكلينيكي أكثر اهتماماً بالتنبؤ **Prediction**، وتعتبر أبحاث **جلوك جلوك Gluek Gluek** في الكشف الجناح مثلاً على الاهتمام بالتنبؤ.
- لم يعد ميدان علم النفس الإكلينيكي محصوراً في دراسة الأسوياء فقط **The Abnormal**، وإنما أصبح مهماً أيضاً لنمو الأسوياء وتطوير مواهبهم **The Normal**. وفي دراسات هذا المجال تعتبر دراسات **بيك Bek** في الشخصية السوية وبحوث **روو Roe** في شخصية العلماء البيولوجيين مثلاً على ذلك.
- أصبح علم النفس الإكلينيكي أكثر اعتماداً على الميادين والعلوم الأخرى، وعلى وجه التحديد علم النفس الاجتماعي، علم النفس الفارق والانتربولوجيا الاجتماعية والثقافية.

- بدأ علم النفس الإكلينيكي يهتم بوضع قضايا التحليل النفسي في صورة يمكن إجراء التجارب عليها.

- أصبح علم النفس الإكلينيكي يهتم بالأسس النظرية القائمة على البحث والدراسة للعلاج النفسي.

- بدأ علم النفس الإكلينيكي باستخدام نماذج الترميز السبيرنيقا Cypernetics إكلينيكياً بطريقتين:

أ- الإدراك بأن هناك أساساً واحداً للوظائف العقلية والاجتماعية ووسائل الاتصال المعدلة لذاتها.

ب- استخدام التغذية الراجعة The Feedbak على حد تعبير العالم الفيزيولوجي السوفيياتي انوكين والاستفادة منها في معالجة كثير من التطورات القائمة في علم النفس الإكلينيكي.

بدأ علم النفس الإكلينيكي يعترف بالتفاعلات المتداخلة والعلائق، بدلاً من التفاعلات المسلسلة: Sequential transaction +intersaction، أي أن علم النفس لم يعد يهتم بالظاهرة السلوكية باعتبارها مثيراً وكنتيجة فقط (SR)، لكنه أصبح يهتم بعدة مثيرات متفاعلة وبناتجها مجتمعة (باسين، 1986، ص 52-55).

4- علم النفس الإكلينيكي بالجزائر:

تسعى الجزائر إلى تحقيق الرفاهية النفسية للفرد من خلال المجهودات التي تقوم بها، وتدعيمها لمهنة الاختصاصي النفسي العيادي بسنّ مختلف القوانين التي تمس هذه المهنة، والتي نذكر منها ما يلي:

المرسوم التنفيذي رقم 91-111 مؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 وهو يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاختصاصيين في علم النفس. الأحكام المطبقة على سلك الاختصاصيين في علم النفس العيادي التابعين للصحة العمومية.

الفصل الأول: سلك الاختصاصيين في علم النفس العيادي التابعين للصحة العمومية

المادة 17: يشتمل سلك الاختصاصيين في علم نفس العيادي على رتبتين:

- رتبة اختصاصي في علم النفس العيادي التابع للصحة العمومية.

- رتبة اختصاصي رئيسي في علم النفس العيادي التابع للصحة العمومية.

القسم الأول: تحديد المهام.

المادة 18: يكلف الاختصاصيون في علم النفس العيادي التابعين للصحة

العمومية، تحت سلطة المسؤول السامي بالقيام بالمهام الآتية:

- اختبارات بسلوكية.

- حصيلات بسلوكية.

- تشخيص وتنبؤات بسلوكية.

- توجيهات.

- مساعدات بسلوكية (توجيه، إرشادات، مرافقات بسلوكية للمصاب

بمرض خطير، تحضيرات بسلوكية للعمليات الجراحية).

- المادة 19: الاختصاصيون في علم النفس الرئيسيون التابعين للصحة العمومية،

تحت سلطة المسؤول السامي وفقاً لاختصاصهم عند الاقتضاء وفي الهياكل التي عينوا

فيها بالمهام الآتية

- استعمال تقنيات نفسانية علاجية متخصصة.

- عمل في المؤسسة.

- تكوين المستخدمين الطبيين وشبه الطبيين بالعلاقة مع المريض.

- استعمال بعض العلاجات النفسية خاصة:

- العلاجات النفسية المدعمة.

- معالجة السلوك - تراخي.

- عدم التحسس للألم

- معالجة الذكاء (عند الرضيع والطفل).

- رفع مردودية سير الفرق الصحية بإدارة العلاقات الإنسانية

- مداواة جماعية

- ديناميكية الجماعة

- بيسكودرام

- يشاركون في تكوين الاختصاصيين في علم النفس العيادي.

المرسوم التنفيذي رقم 93-102 مؤرخ عام 1413 الموافق 12 أبريل سنة 1993،

وهو يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال الإدارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية:

الباب الرابع: أحكام تطبق على الموظفين المتخصصين في علم النفس.

الفصل الأول: سلك المتخصصين في علم النفس العيادي للشؤون الاجتماعية.

المادة 46: يشتمل سلك المتخصصين في علم النفس العيادي على رتبتين:

- رتبة المتخصصين في علم النفس العيادي من الدرجة الأولى.

- رتبة المتخصصين في علم النفس العيادي من الدرجة الثانية.

الفرع الأول: تحديد المهام.

المادة 47: يقوم النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى تجاه الأشخاص

الموضوعين في المؤسسات أو المصالح المتخصصة التابعة للشؤون الاجتماعية بمهام

الوقاية والعلاج وإعادة التربية والاعتبار.

وبهذه الصفة، فهم مكلفون بما يأتي على الخصوص:

- تطبيق الروايز النفسية دوريا وتفسيرها وتشخيص المرض النفسي وإيداء رأي عيادي حسب الحالة.

- المتابعة الفردية أو الجماعية للأشخاص المعنيين.

- المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات وفي اللجنة أو المجلس النفسي التربوي التابع للمؤسسة.

وفضلا عن ذلك، يقوم النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى بفحص خارجي خاص بالأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالمؤسسة والمسجلين في قائمة الانتظار كما يقومون بتوجيه عائلات الأشخاص الموضوعين تحت رعايتهم.

المادة 48: يكلف المتخصصون في علم النفس العيادي من الدرجة الثانية زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين العياديين من الدرجة الأولى بما يأتي:

- المشاركة في تجديد برامج التكوين وإثارتها وتأطير التلاميذ المتمرنين في مؤسسات التكوين العمومية التابعة للوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية.

- المشاركة في تأطير البحوث والأطروحات.

- المشاركة في كل بحث تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص (الجريدة الرسمية).

إلا أن هذه المهنة لا تزال تشهد الكثير من الثغرات والمشاكل، التي برزت من خلال مختلف الاحتجاجات التي يقوم بها مختلف الاختصاصيين وخاصة التي تنظمها النقابة الوطنية للنفسانيين.

5- مهام وأدوار الاختصاصي النفسي:

تبدو مهمة العيادي في اكتشاف داخلية الآخر غير سهلة بل معقدة وشديدة الطلب، على مستوى التجهيز الشخصي والمعرفي (الحدس وإطار مرجعي علمي)، أوعلى مستوى التدريب والممارسة (عباس، 2002، ص 06).

ويحدد البعض أدوار أو أنشطة الاختصاصي الإكلينيكي في المجالات الآتية:

✓ المساهمة في تشخيص الأمراض النفسية والعقلية واضطرابات السلوك المختلفة، ويتم ذلك من خلال الفهم الواعي، والاستخدام الأمثل للعديد من الوسائل المساعدة في هذا المجال.

✓ العلاج: حيث على الاختصاصي النفسي الإكلينيكي أن يكتسب القدرة على مناهج العلاج المتنوعة، ومعرفة العلاج المناسب لحالة مرضية ما، وفقاً لانتماه نظرية نفسية معينة تتعامل مع الاضطراب.

✓ البحث: يمثل القيام بالبحوث وظيفه هامة من الوظائف التي يجب أن يقوم بها الاختصاصي النفسي. ويحدد البعض خمسة أنماط عريضة من البحوث هي:

✓ إجراء التجارب السلوكية على الحيوانات بهدف الوصول إلى فروض محددة عن الطبيعة البيولوجية بالاضطرابات النفسية والعقلية.

✓ التحقق من الفروق توضع عن صيغة الاضطراب النفسي في مختلف الجماعات والفئات المرضية.

✓ الفحص والتدقيق العلمي في دراسة أسباب الاضطرابات النفسية.

- ✓ المقارنة بين الأشكال المختلفة من العلاج.
- ✓ الكشف عن العلاقات التي تمكن من الحكم على إمكانية شفاء مريض معين.
- ✓ الاستشارة وتقديم النصح: ويميز البعض بين نوعين من الاستشارات.
- ✓ الاستشارة الإكلينيكية التي يكون هدفها إعطاء النصح، وتقديم المشورة فيما يخص الجوانب الإكلينيكية للحالة. وقد تشمل هذه الوظيفة أن يقوم الأخصائي بنفسه بإجراء عمليات التشخيص والعلاج، أو إعطاء النصيحة للعاملين الأقل تدريباً إكلينيكياً بخصوص المناهج العلاجية التي تصلح للمريض.
- ✓ الاستشارة التي تتم بهدف إنشاء البرامج، الإكلينيكية العامة وتقييمها، ولذا تكون وظيفته ليس فقط التعامل مع الحالات المضطربة الفردية، ولكن العمل على تحسين النظم العلاجية العامة (غانم، 2009، ص 20، 19).
- كما يشير الدكتور عطية محمود هنا في كتابه علم النفس الإكلينيكي إلى أن ثمة سبعة واجبات رئيسية تقع على عائق الاختصاصي، وتتحصر فيما يلي:
- ✓ تطبيق الاختبارات وتصحيحها وتفسير نتائجها.
- ✓ المقابلة لجمع المعلومات عن الأفراد لوضع تقارير نفسية عنهم.
- ✓ المقابلة للتوجيه والإرشاد النفسي.
- ✓ وضع التقارير الخاصة بالأفراد.
- ✓ الاشتراك مع غيره من الاختصاصيين في وضع الخطط وتنفيذها.

✓ مقابلة من يتصل بالحالات كأهل المرضى أو بقية الاختصاصيين ممن يعملون على تقديم المساعدة.

✓ القيام بالبحوث المختلفة (ياسين، 1986، ص 55-56).

إضافة أنه قد أكد باترسون **Patterson** (1973) أن عمل الاختصاصي يندرج تحته التعامل مع مشكلات الأفراد في العلاج النفسي منها الجنسي، جنوح الأحداث، الادمان والمخدرات، الاكتئاب، العصبية الانفعالات الحادة، والمشكلات الحادة التي تتصف باتصالها بالاشعور (العبيدي، 2013، ص 17).

كما قام قاموس الألقاب المهنية الأمريكية للعمل العيادي بتحديد مواصفات العمل الإكلينيكي، وهذا هو مصدر آخر يثري معرفتنا بواجباته: "الاختصاصي الإكلينيكي يشخص اضطرابات الأفراد العقلية والانفعالية والسجون والمؤسسات الأخرى، ويقوم بتنفيذ برامج العلاج، ويقوم بمقابلة المرضى، ويدرس تاريخ الحالة الطبي والاجتماعي، ويلاحظ المرضى أثناء اللعب أو المواقف الأخرى، وينتقي الاختبارات الإسقاطية والنفسية الأخرى، ويطبقها ويفسرها ليشرح الاضطراب، ويضع خطة العلاج ويعالج الاضطرابات النفسية لأحداث التوافق باستخدام أفضل أنواع العلاج المختلفة مثل: علاج البيئة، والعلاج باللعب، والسيكودراما وغيرها. ويختار الأسلوب الذي يستخدم في العلاج الفردي مثل العلاج الموجه والعلاج غير الموجه والعلاج المساند ويخطط عدد مرات العلاج أسبوعياً وعمقه ومدته. وقد يتعاون مع تخصصات مهنية أخرى منها الأطباء الاختصاصيون في الطب مثل أطباء الأمراض العقلية (الأمراض النفسية) وأطباء الأطفال وأطباء الأعصاب والأطباء الباطنيين وغيرهم، كالاختصاصيين الاجتماعيين والسيكانيين والمساعدين لتطوير برامج علاج المرضى التي تعتمد على

تحليل البيانات الإكلينيكية، وقد يدرّب الطلبة الإكلينيكين الذين يؤدون فترات الامتياز والنيابة في المستشفيات والعيادات، وقد يتطور التصميمات التجريبية ويقوم بالبحوث في ميدان تطور الشخصية ونموها والتوافق (التكيف في الصناعة والمدارس والعيادات والمستشفيات)؛ وفي مشكلات التشخيص والعلاج والوقاية من الأمراض العقلية. وقد يخدم كمستشار في المؤسسات الاجتماعية والتربوية والترفيهية والمؤسسات الأخرى وذلك بالنسبة لحالات الأفراد أو التقويم أو التخطيط أو تطوير برامج الصحة النفسية. وقد يستخدم مهاراته في التدريس والبحث والاستشارة التي تتضمنها مستويات أعلى من الخدمة المهنية في واحدة مما يأتي: مشكلات السلوك، الجريمة والنجاح، العلاج الجماعي، التشخيص والعلاج الفردي، الضعف أو التخلف العقلي، الاختبارات الموضوعية، الأساليب الإسقاطية، أمراض الكلام (ياسين، 1986، ص 96-97).

بينما يشير العالم **شاكو Shakow** (1948) إلى أن الاتفاق بين العلماء حول الواجبات التي يتمثل بها دور السيكلوجي الإكلينيكي، إنما هو اتفاق نسبي، ويحدد هذه الوظائف بالمجالات الأربعة التالية:

✓ احتمال انتظام مجال اهتمام السيكلوجي الإكلينيكي حول الاتجاه الديناميكي في دراسة الشخصية، وهذا يتطلب بصيرة كافية بالطب النفسي، وعلم النفس الإكلينيكي، والتحليل النفسي وهو في دراسته لتنظيم الشخصية، عليه أن يتخذ من دراسة حالة الفرد موضوع التشخيص والعلاج وسيلة يستعين بها للوصول إلى تعميمات من فئات الناس والعوامل المؤدية إلى الانحراف أو السلوك السوي.

✓ احتمال انتظام اهتمام السيكلوجي الإكلينيكي كذلك حول استخدام الاختبارات النفسية والعقلية للكشف عن بناء الشخصية وتركيبها وقدراتها وميولها

واهتماماتها وقيمها. أو ما قد تعاني منه من أعراض نفسية مرضية واضطرابات في السلوك، ومن الضروري بنجاح هذا الجانب-أن يكون هناك تعاون إيجابي مع العاملين في الميدان التربوي والمهني.

✓ احتمال انتظام عمل السيكولوجي الإكلينيكي في السعي للحصول على مساعدة المريض نفسياً أو سلوكياً في مرحلة التشخيص، أو في مرحلة تقديم العلاج اللازم حين تتطلب الحالة بعض أساليب الإرشاد النفسي.

ويسمى **شاكو** هذه الناحية بالاتجاه التجريبي للسيكولوجي ، بحيث يحاول الوقوف على الخصائص النفسية وسمات شخصية الفرد، والديناميات المختلفة التي تنتظم فيها شخصيته. ويعتمد **شاكو** أن هذه الاتجاهات من الأهمية بالدرجة التي تتطلب مراعاتها في تدريب السيكولوجي الإكلينيكي (ياسين، 1986، ص94).

كما بين **وستمير Westmeyer (1978)** و**ايرمان Herrmann (1989)** ثلاثة مهام بأهداف مختلفة. الأولى بهدف علمي والذي يتحدد بتكوين المعرفة والبحث وتشكيل القوانين لتفسير الظواهر النفسية. والثانية بهدف تقني التي تتحدد بالبحث عن الوسائل التي تسمح للوصول إلى تحقيق الهدف من علم النفس الإكلينيكي. في حين الثالث والذي يتمثل بهدف الممارسة، يتحدد بالفعالية الأمبريقية التي تتحقق بتطبيق القوانين والوسائل (W.Huber, 1996, p 47).

كما حدد **دومنيك فويا Dominique Fua (2002)** في كتابه *Le métier de psychologue clinicien* مهام الاختصاصي العيادي من خلال الأمان التي يمارس فيه مهنته وهي، مصلحة الجراحة للأطفال والمراهقين، مراكز الشيخوخة، في مراكز

المساعدة الاجتماعية للأطفال، وفي العدل، في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة ومصالح الولادة والأمومة.

وقد بينت الدراسات والبحوث أن نجاح العمل العيادي هو بنجاح تأديته لأدوارها على أحسن وجه، كما بينت أن هذه الأخيرة أيضاً يكون باتصافهم بمجموعة من الصفات الشخصية، كونه يعتبر صلة الوصل بين العميل والتشخيص الدقيق، ولا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات الإيجابية التي تجعله عنصراً ناجحاً في تعامله مع الأفراد، وتصبح هذه السمات ضرورية لأنها ستساعده على حسن التكيف مع الأجواء المختلفة، ويجب أن تكون لديه قدرة خاصة على فهم الآخرين ودوافعهم واحتياجاتهم، وأن تكون لديه شخصية ثابتة وناضجة ذات توازن انفعالي ونظرة شاملة وبعيدة لكل ما يتصدى له من واجبات. والتي ستظهر جلياً فيما يلي:

6- شخصية الاختصاصي النفسي العيادي:

يعتمد العمل العيادي على التفاعل بين شخصيتين، لذا يجب علينا محاولة فهم شخصية النفساني. ومن الجلي أنه يجب على هذا الأخير أن يكون (ذو اهتمام بالبشر) من النواحي الشخصية فانفتاح الشخص على وجدانه يلزمه الانفتاح على وجدان الآخرين، وهكذا ينجذب المعالج النفسي إلى العمل الذي لا يكون فيه التعبير عن الانفعالات محظوراً بل يحظى بالتشجيع، وتكون الفرصة متاحة فيه للوصول إلى فهم أفضل لانفعالاته ولذلك لانفعالات مرضاه. لذلك فإن المهارات التي يجب على المعالج النفسي تنميتها تعتمد على الفهم المتبادل فكلما زاد علمه بنفسه زادت قدرته على فهم مرضاه. وكلما زاد علمه بمرضاه زادت قدرته على فهم نفسه ولا يهتم المعالج الجيد

بالناس فحسب، وإنما يمتلك أيضاً القدرة والاستعداد للتعاطف مع مدى واسع من الشخصيات المختلفة. إن المرء لن يتمكن من التعاطف مع ما يشعر به المريض إلا حين يلمح وجه الشبه البعيد بين تلك المشاكل الانفعالية، التي يغالبها المفحوص وبين ما يوجد في نفسه هو. إن الانفتاح على الانفعالات يفرض على المعالج النفسي نوعاً من التسامح والتساهل بالنسبة للتعبير الانفعالي عند الآخرين. من المهم أن يسهل المعالج التعبير عن الضيق لدى مرضاه دون أن يصبح هو في ضيق. أي أن يسمح للمرضى بالبكاء دون أن يحاول المعالج منعهم كما يجب أن يستطيع المعالج تسهيل التعبير عن الغضب حتى ولو موجهاً إليه هو نفسه. ومع أن المعالج النفسي يحتاج إلى أن يكون على وعي بمشاعره هو نفسه، إذا كان له أن يفهم مشاعر مريضه. إلا أنه لا يجب أن يستغل جلسة العلاج ليستعرض تلك المشاعر، إنه من غير المستحسن أن يتبادل المعالج مع المريض الأحاديث الحميمة عن نفسه، فالمعالج النفسي يحتاج إلى التأثر بانفعالات مرضاه. إذا أراد أن يفهمه، وسيظهر ذلك الفهم في سلوكه ونغمات صوته دون أن يدعو ذلك إلى الدخول في مباراة لعرض انفعالاته مع المرضى، ويتطلب ذلك من المعالج قدراً كبيراً من ضبط النفس. على المعالج أن يتأثر دون أن يعمل وفق مشاعره، وأن يحسب ويشعر ولكن يضع هذه المشاعر في خدمة المريض، كمرشد للفهم وليس كطريقة لعرض مدى ما لدى من مشاعر العطف والحب. وبهذه الطريقة فقط سيستطيع أن يساعد المريض بشكل أفضل على فهم نفسه والسيطرة على مشاكله الانفعالية (عباس، 2005، ص 24-25).

من أهم الصفات التي ذكرها فيصل عباس ما يلي:

✓ على المعالج أن يكون متمتعاً بالموهبة والحدس، يضاف إلى ذلك التجهيز المعرفي فيتمكن، بفضل كل ذلك، من اختراق الظاهر نحو الباطن.

✓ أن يكون المعالج متحرراً، على المستوى الشخصي من الاضطرابات الانفعالية، وهذا يعني أن يكون على درجة من الفهم والنضوج الانفعالي والاستقرار النفسي والمرونة، إما في التفكير أم في السلوك. ويقول فرويد بهذا الصدد: "فمتى ما وصلت إلى درجة معينة في ضبط نفسك وتوفرت لك المعارف الموائمة، فلن تتأثر تأويلات بأوضاعك الشخصية الخاصة، بل ستصيب كبد الحقيقة. فرهافة الأذن ضرورية لسماع لغة المكبوت اللاواعي، وهي غير متاحة للناس جميعاً بدرجة متساوية. فالأذن تصغي إلى كل ما هو غريب، ومقلق، ومجهول في كلام المريض".

✓ على المعالج أن يتخذ موقف الحياد، وعدم التدخل إلى حين تستدعي الحاجة والضرورة.

✓ أن يكتسب ثقة المريض، وذلك من خلال المحافظة على سرية ما يقوله، المريض؟ وإجراء محادثة حوار في جو من الحدية التامة للتعبير عما يختلج في نفسه من مشاعر وأفكار لأن المريض في هذا الجو، سيجد من يصغي إليه، ويفهم مشكلته، ويتقبله كما هو.

✓ مساعدة المريض ومدته بالمعلومات اللازمة، وتدعيم ثقته بنفسه، بحيث يصبح قادراً على التكيف مع محيطه، وبأساليبه الخاصة (عباس، 2005، ص 26).

كما أوردت اللجنة الخاصة بالتدريب لعلم النفس الإكلينيكي في جمعية علم النفس الأمريكية السمات التي يجب توافرها لدى الاختصاصي وتعرض أبرزها كالتالي:

✓ الرغبة في معاونة الآخرين ومساعدتهم دون محاولة لفرض سيطرته عليهم، واحترام حرية الآخرين واستقلالهم.

✓ أن يتمتع الاختصاصي الإكلينيكي بقدر عال من الاستبصار لدوافعه، ومشاعره، ورغباته، وحاجاته، حتى لا تعرقل رغباته الذاتية الحياد في عمله وعلى الأخص احترامه (للمرأة) على أنها شريكة للرجل وليست منافسة له.

✓ أن يتمتع بصفة التسامح واحترام وجهات نظر الآخرين، ولاسيما مع الطوائف الدينية والسلالات المختلفة.

✓ أن يتمتع بمستوى عال من الضبط الانفعالي والذاتي، لأن تكامل الشخصية والالتزان من العناصر الضرورية التي توحى بالثقة، وأن يكون مخلصاً أميناً محافظاً على وعوده، مستخدماً كافة مهاراته ومعلوماته لمصلحة المريض، بعيداً عن مظاهر الاستغلال، وأن يعطي الناس فكرة ثابتة وجيدة عن سلوكه في نطاق العمل وخارج نطاق العمل، حتى لا يجدوا في أسلوبه نوعاً من الازدواج وأن تكون لديه بعض القيم والمثل الطبية كصورة تعكس نضج شخصيته وتكاملها.

✓ أن يكون الاختصاصي الاجتماعي على مستوى عال ومستوى لائق من الذكاء الاجتماعي، وأن تكون لديه قدرة على المدونة، والقيادة والإبداع والصبر وحسن الإصغاء (ياسين، 1986، ص 85-86).

قائمة كارل روجرس لسمات الاختصاصي:

مع الإشارة أن مؤسس الأسلوب العلاجي المتمركز حول العميل للعالم كارل روجرس في كتابه الاستشارة والعلاج النفسي، الذي قام بترجمته إلى العربية الدكتور محمد أحمد غالي، قد بين أن ثمة سمات خمس يجب أن تتوفر عند الاختصاصي وهي كالتالي:

- ✓ أن يكون الاختصاصي شديد الحساسية للعلاقات الاجتماعية.
- ✓ أن يتصف بالروح الموضوعية والاتجاه الانفعالي غير المتحيز.
- ✓ أن يكون لديه احترام لكل إنسان، وأن يقبله على ما هو عليه من علل، وأن يترك الحرية ليحرب ما يراه من حلول.
- ✓ أن يعرف نفسه ودوافعه وأن يدرك قصور وعجزه الانفعالي.
- ✓ أن تكون لديه القدرة على فهم السلوك الإنساني.

وقد قام بعض العلماء المتخصصين في مجالات أخرى بدراسات كانت تستهدف الوقوف على سمات الأخصائيين الإكلينكيين فوجد فيسك وكريدت أن الإكلينكيين يتميزون بميول في النواحي الفنية والفردية والتدريس والنواحي اللفظية والخدمة الاجتماعية، ويتشابهون في ميولهم مع الأطباء النفسانيين، أما الإداريون منهم فكانوا يتميزون بالانبساطية وأنهم من أسر منسجمة ومتدينة. وقد وجد الباحثون عموماً تبيناً واضحاً في سمات العاملين في المجال الإكلينيكي (ياسين، 1986، ص 87-88).

أهم الصفات للاختصاصي العيادي:

فعلية تتعدد المواصفات التي يضعها المتخصصون بتعدد المدارس والنظريات التي يبنون عليها نماذجهم الإرشادية والعلاجية، ولا شك أن بعض الخصائص التي يقررها هؤلاء المتخصصون تصلح للإسترشاد بها عبر الزمان والمكان في تحديد خصائص الاختصاصيين والمعالجين، ومن يماثلهم من اختصاصيين اجتماعيين وأطباء نفسانيين، بل وفي كل من يتصدى لمعانة إنسان في أي موقع لتخطي عقبة أو حل مشكلة أو مواجهة أزمة شديدة.

والاختصاصي النفسي (أو المعالج) ينبغي أن يتصف بعدة خصائص أساسية ليمارس العمل العيادي (الإرشادي). كما يحتاج بصفة دائمة أن يفحص نفسه من وقت لآخر، ليضمن إلى أن هذه الخصائص لا تزال قوية عنده وأن يبحث في تقويتها بصفة دائمة.

أولاً: العلم:

العمل العيادي يقوم به شخص قادر على تقديم العون لشخص آخر بحاجة إلى هذا العون. فالاختصاصي العيادي وهو الذي يقدم العون هو المتخصص مدرب على العمل النفسي على الأقل في مستوى الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس). وهو يبني عمله على أساس من مجموعة كبيرة من النظريات يتقناها أثناء إعداده العلمي. فهو يعمل مع إنسان الأمر الذي يستوجب أن يكون على دراية بطبيعة هذا الإنسان، ونموه، وارتقائه، وخصائصه، وسلوكه كفرد مع ذاته، وكفرده وسط جماعة ووسط مجتمع. ولأنه يعمل مع إنسان له ظروف ومشكلات خاصة تجعله ينشد العون عند هذا المتخصص، فإنه يحتاج أن يعرف كيف تحدث هذه المشكلات، وكيف تطرأ التغيرات في السلوك، مما يدعو إلى التعرف على ما يمكن أن يحدث من اضطرابات نفسية وسلوكية. ثم أن بحاجة إلى أن يواجه هذه الاضطرابات وهذه المشكلات من خلال عملية تعليم للمفحوص في إطار العلاقة الإرشادية، ويمكن اعتبار المقررات التالية أساسية: أساسيات علم النفس، علم نفس النمو، علم نفس الشخصية، علم نفس النمو، أسس القياس النفسي، علم نفس الشواذ، المشكلات السلوكية، أساليب التشخيص (المقابلة والملاحظة)، أساليب التشخيص (الاختبارات النفسية (الشخصية))، نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، العملية الإرشادية والعلاجية، طرف الإرشاد

والعلاج، العلاج السلوكي، الإرشاد والعلاج الجمعي، الإرشاد المهني، دراسة حالة، مناهج البحث، الإحصاء.

ثانياً: الصفات والخصائص الشخصية:

ينتمي العمل العيادي إلى مجموعة تخصصات أو مهن تعرف بمهن المساعدة (المعاونة)، وهذه المهن تتطلب من القائم بها أن يضع شخصه داخل هذا العمل، وأن يكون مستعداً للعطاء دون ملل وتحمل العمل دون ضجر ودون يأس. وهو لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة صفات أو خصائص شخصية، تجعل من عمله بجانب اصطباغه بالأسس العلمية ذات طبيعة فنية خاصة يشعر الاختصاصي وهو يؤديها ويشعر بها المفحوص، الذي يقدم العمل من أجله وفيما يلي بعض الخصائص التي يرى المؤلف ضرورة توفرها في المرشد (الشناوي، 1996، ص 31).

➤ الأمانة:

والأمانة كلمة بسيطة ولكنها ذات معنى واسع، وهي مشتقة من الأمن، ومادة تعبر عن الطمأنينة والأمانة صفة هامة أساسية ينبغي أن تتوفر في المرشد.

إن المفحوص حين يأتي إلى موقف العلاج فإنه يأتي ومعه مشكلة، وهذه المشكلة جاءت من مسببات ومن ظروف أكثرها يكون في أسرته وقليل منها يكون في البيئة التي يتحرك فيها، وفي جميع الأحوال فإن هناك معلومات سيحتاجها الاختصاصي حول المشكلة والظروف التي أنشأتها أو التي تساعد على استمرارها، وهذه المعلومات بعضها قد يمثل جانباً حساساً من حياة الناس لا يجب أن يطلع عليه أحد. ومن هنا نجد المفحوص في الجلسات الأولى من الإرشاد والعلاج، وقد حجب كثيراً من

المعلومات العامة خوفاً من أن يعرفها آخرون أو أن تصبح مواطن حرج له، فإن ما عرف ما يشترط في العمل العيادي من الأمانة، تقتضي صون المفحوص وصون أسرارهِ فإن الثقة في الاختصاصي تنمو لدى المفحوص ويبدأ في تقديم المعلومات التي يحتاجها الاختصاصي ليساعده.

إن الأمانة تقتضي من الإكلينيكي أن يحافظ على المفحوص، وأن يصونه بكل ما يستطيع، ومعنى هذا أن يصون دينه وعقله وسلامته (نفسه) وماله وعرضه، وهي الضرورات التي تحددها الشريعة الإسلامية.

والأمانة تقتضي من الاختصاصي أن يصون الجماعة المسلمة والمجتمع المسلم بكل ما أوتي من قوة، وهو بذلك يلتزم بوقاية المفحوص به بكل ما يمكنه ووقاية المجتمع من أي داء يتسلل إليه.

كما تقتضي منه أن يصون أسرار المفحوص إلا عندما يتحقق أن الاستمرار في ذلك تنشأ عنه مضرة أو مفسدة للمفحوص نفسه أو للآخرين أو للمجتمع ككل. والأمانة تقتضي أن نقدم للمفحوص المعلومات الدقيقة الصادقة لكل المواقف التي يحتاج فيها إلى هذه المعلومات لتصحيح موقف أو تخطي عقبة أو حل مشكلة، وأن نسعى للحصول على هذه المعلومات من مصادرها الصحيحة (الشناوي، 1996، ص 32).

والأمانة تقتضي كذلك أن يبتعد الاختصاصي عن مجاملة الآخرين على حساب المفحوص، وأن يتدخل لحمايته بكل ما يستطيع من أي استغلال أو ضرر يلحق به عن طريق اللجوء إلى جهات الاختصاص.

إن الأمانة صفة أخلاقية أساسية يحتاج إليها العيادي في كل حياته ويحتاج أن يستفيد منها في عمله. وهي صفة يمتدحها القرآن الكريم في سورة المؤمنون الآية (08) ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾.

كذلك فإن على الاختصاصي أن يخلص في عمله، وأن يسعى إلى إتقانه بكل ما يستطيع ويعني هذا أن المرشد لا يدخر جهداً في مساعدة مجموعة المفحوصين (مثل الطلاب) الذين يعمل معهم بدءاً بالمستوى الإنمائي ثم المستوى الوقائي فالمستوى العلاجي، والإخلاص وإتقان العمل سمات أساسية من سمات المؤمنين ففي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: ﴿إِنِ اللَّهُ يَجِبُ إِزْوَا عَمَلِ أَحْرَكُمُ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ﴾.

والإتقان يعني الجودة، ويعني التمام، ويعني عدم التكامل أو إتباع الطرق السهلة دون النظر إلى مصلحة المفحوص. إن الإتقان يأتي عندما يشعر الاختصاصي النفسي أنه يؤدي الأمانة التي أو تمن عليها وهي مصلحة المفحوص (الشناوي، 1996، ص 32).

➤ التطابق: (الأصالة)

التطابق يعني أن يكون الإنسان أميناً مع نفسه ظاهره كباطنه وسره لعلا نيته، أن يكون عمله مصدقاً لقوله.

والتطابق صفة لازمة للاختصاصي في عمله، فكما تم الإشارة من قبل يدير موقفاً تعليمياً فيه المفحوص ومجموعة المفحوصين وهم طلاب المدرسة يتعلمون منه وعنه، وهم ينظرون إلى عمله بقدر ما يصغون إلى كلامه، إنهم يرونه وهو يتحرك في المدرسة ويظهرون بين ما يقوله وما يفعله فإذا كان الاختصاصي أصيلاً صادقاً أميناً فإنه سيكون متطابقاً. وهنا تزداد ثقة المفحوصين فيه، بل ويكون هو نفسه كشخص

متحرك في المدرسة نموذجاً يحتذى به الطلاب. أما إذا كانت أقواله في واد وأعماله في واد آخر فإنه سيكون في نظر المفحوصين شخصاً زائفاً يقول ما لا يفعل ويفعل ما لا يقول، وتلك خصلة ذمها القرآن الكريم سورة الصف الآيتين (02 و 03) ﴿يا أيها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون (02) كبر مقتاً عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون (03)﴾ ، وسورة البقرة الآية (44) ﴿أتأمرون الناس بالبر وتنسون أنفسكم وأنتم تتلون الكتاب أفلا تعقلون﴾.

وقديماً قال الشاعر: لا تته عن خلق وتأتي مثله عار عليك إذا فعلت عظيم، ولقد نرى بعض الاختصاصيين يتبنى في عمله إعداد برنامج إرشادي ضد التدخين، وضد عادات أخرى ثم يفاجأ طلابه برؤيته وهو يدخن، إن هذا الموقف سيؤدي إلى صراع لديهم وفقدان للثقة في هذا العيادي (الشناوي، 1996، ص 33).

➤ الكفاءة الذهنية:

يتطلب العمل العيادي من الاختصاصي أن تكون لديه قاعدة معرفية مناسبة وواسعة في مجالات متنوعة. فهو بحاجة إلى أن يكون لديه من التطلع ما يدفعه إلى تمحيص الأشياء وإلى معرفة ما يجري عند المفحوص، وتشمل المقدرة الذهنية أيضاً على البحث عن المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة حول اختيار الطرق المناسبة للعلاج.

والاختصاصي بحاجة إلى أن تكون لديه معلومات عن الإنسان، وعن نموه، وعن تطور شخصيته، وعن الاضطرابات النفسية والصحة النفسية، وعن أساسيات العلاج وأساليبه. كما يحتاج أن تكون لديه معلومات مناسبة عن التعليم ونظامه (الشناوي، 1996، ص 33).

➤ الطاقة:

قد ينظر البعض إلى العمل العيادي على أنه عمل محدود بمكتب الاختصاصي وبالجلوس مع المفحوص وجهاً لوجه، ومن ثم فهم يحتاج إلى قدر بسيط من الطاقة، ولكن الواقع على العكس من ذلك، فالاختصاصي ينبغي أن تكون لديه طاقة عالية في الجوانب البدنية والجوانب الانفعالية أيضاً، والاختصاصي الطلابي الناجح لا يقبع وراء مكتبه انتظاراً لمن يحال إليه من طلاب (الشناوي، 1996، ص 33).

7- المهارات الأساسية للاختصاصي:

يحتاج العمل العيادي إلى مجموعة من المهارات التي ينبغي أن تتوفر في الاختصاصي، ليقوم بهذا العمل على خير وجه، ويمكن أن نتعرف على المهارات التي يحتاجها الاختصاصي من خلال تتبعنا لمراحل العلاج (الإرشاد) الأساسية كما أشار إليها محمد محروس الشناوي:

- ✓ العلاقة الإرشادية (العلاجية).
- ✓ التعرف على المشكلة وتحديدها.
- ✓ إعداد الأهداف الإرشادي (العلاجي).
- ✓ اختيار طريقة للإرشاد (للعلاج) واستخدامها.
- ✓ تقويم النتائج.

✓ إقبال الحالة.

7-1- المهارات المطلوبة في العلاقة الإرشادية:

- التقبل: بحيث يتقبل الاختصاصي المفحوص كما هو وليس التقبل، الموافقة على سلوكياته.

- الاحترام: حيث يحاول العيادي أن يجعل المفحوص يشعر بأنه يحترمه لأنه إنسان، وأنه لا يضع شروطاً لاحترامه، أو تقديره له.

- المشاركة الوجدانية: وهنا يحاول العيادي أن يصل للمفحوص أنه يفهم مشاعره من واقع المفحوص نفسه.

- الأصالة أو التطابق:

وهذه المهارات الخاصة بتكوين العلاقة مأخوذة عن روجرس، الذي يرى أن هذه المهارات كافية لإيجاد علاقة دافئة وآمنة بين الاختصاصي والمفحوص، وتسمح للمفحوص أن يلامس خبراته ويعيد ضمها إلى ذات جديدة. أما نار خوف (1977) فإنه يرى أن الاختصاصي ينبغي أن تكون لديه مهارات الحضور والاستجابة والإحساس الشخصي بالمشكلة، والمبادأة. وفي النموذج الذي قدمه سترونج (Strange) (1968) والذي أضحى معروفاً باسم نموذج التأثير الاجتماعي، حيث يقسم العملية العلاجية إلى مرحلتين، نجده يعرض لمجموعة من المهارات والخصائص التي يحتاجها الاختصاصي في عمله على النحو التالي:

- المرحلة الأولى: وفيها يؤسس الاختصاصي قاعدة من التأثير (أو النفوذ)، وهو تأثير قانوني يأتي من الدور الذي يقوم به العيادي ومشروعيته في المجتمع،

وتأثير الخبرة التي تأتي من كفاءة الاختصاصي في عمله وتأثير شخصي يأتي من الجاذبية، والمودة التي يتعامل بها مع المفحوص وكذلك مدى التشابه بينهما.

- **المرحلة الثانية:** وفيها يحاول الاختصاصي بنشاط أن يستخدم هذا التأثير (قاعدة التأثير)، ليؤثر في عملية تغيير الاتجاهات والسلوك في المفحوصين. وفي هذه المرحلة الثانية من المهم أن يدرك المفحوصين الاختصاصي على أنه خبير جديد بالثقة حيث أن إدراك المفحوص لهذه الخصائص في الاختصاصي هو الذي يحدد ولو جزئياً على الأقل مقدراً للتأثير الذي سيمارسه الاختصاصيون على المفحوصين (الشناوي، 1996، ص 49).

7-2- مهارات مطلوبة لتصوير المشكلة (مهارات التشخيص):

هذه المرحلة من العملية العلاجية تأخذ مسميات متنوعة بحسب النموذج النظري الذي يسير عليه الاختصاصي. فقد تعرف بمرحلة التشخيص انطلاقاً من النموذج الطبي وقد تعرف بمرحلة تحليل السلوك في مدرسة السلوكية وقد يطلق عليها البعض مرحلة التقويم أو التقدير، أو مرحلة التعرف على المشكلة وتحديدها، أو مرحلة بناء نموذج للمشاكل، وأي كان مسمى هذه المرحلة فإن الاهتمام فيها ينصب على جانبين:

الأول: معرفة ما يتشكى منه المفحوص على النحو الذي يعرضه هو نفسه.

الثاني: التحديد الدقيق عن طريق جمع المعلومات المناسبة وتحليلها والوصول إلى قرار حول المشكلة وحدودها.

وبالنسبة للجانب الأول فإن الاختصاصي يحتاج إلى مجموعة من المهارات، منها القدرة على الأصفاة والقدرة على الاستجابة، والقدرة على التواصل مع المفحوص

في صور لفظية وغير لفظية، والقدرة على تفسير الجوانب غير اللفظية في سلوك المفحوص، والقدرة على إدارة الحوار في المقابلة، والقدرة على الملاحظة، والقدرة على المواجهة، والقدرة على إدارة فترات الصمت، والقدرة على كسب ثقة المفحوص.

أما الجانب الثاني فيشتمل على مهارات صياغة الفروض حول المشكلة، وتحديد البيانات المطلوبة لاختبار هذه الفروض، وجمع هذه البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج، وتفسير هذه النتائج الاستفادة منها. ويحتاج جمع البيانات إلى معرفة بمجموعة من الأساليب مثل الملاحظة، مؤتمر الحالة، السجلات، الخبراء، الاختبارات النفسية بالإضافة إلى المقابلة (الشناوي، 1996، ص 50).

7-3- مهارات مطلوبة لوضع الأهداف العلاجية:

وفي المعتاد فإن المفحوص يأتي وفي ذهنه بعض الأهداف ولديه بعض التوقعات؛ ولهذا يجب أن يكون لدى الاختصاصي المهارة في التعرف على هذه الأهداف، وتحديد مدى ملائمتها لعمله وللمشكلة التي جاء بها المفحوص. كذلك يجب أن تكون لدى الاختصاصي الإكلينيكي القدرة على إعداد أهداف عامة، وأهداف نوعية وسلوكية، تساعد في النهاية على تقويم عمله حتى من تحقيقها واحداً بعد الآخر. ويحتاج العمل في بعض النماذج المقدررة على إعداد أهداف خاصة لكل مفحوص على وحدة (الشناوي، 1996، ص 50).

7-4- مهارات مطلوبة لاختيار طريقة علاجية (إرشادية):

وفي المعتاد أن يكون لدى الاختصاصي خبرة معرفية وعملية بمجموعة من النماذج النظرية والطرق المتنوعة المندرجة تحتها، وقد تكون المشكلة الواحدة قابلة

للمعالجة باستخدام أكثر من طريقة وكما أنه يمكن علاج الخوف باستخدام أسلوب التخلّص التدريجي من الحساسية، فإنه يمكن أيضاً معالجته باستخدام أسلوب العقاب، ولكن متى نستخدم هذا الأسلوب البسيط أو ذاك الأسلوب الشديد (العقاب)؟ الإجابة على هذه التساؤلات هي مهارة خاصة يجب أن تكون لدى الاختصاصي ليختار الطريقة التي يتوقع أن يكون لها أكبر احتمالية للنجاح بمراعاة جوانب مثل السن، التعليم، والبناء الشخصي للمفحوص.

كذلك فإن الاختصاصي يحتاج أن يكون لديه مهارة في استخدام الطريقة التي يختارها مع مفحوص معين، حيث أن إخفاقه في استخدام الطريقة ستفقد ثقة المفحوص فيه، وهو موقف صعب بالنسبة لأي عيادي وتتطلب القواعد الأخلاقية للعمل، ألا يقدم الاختصاصي على استخدام طرق لا يجيدها، لأن ذلك قد يلحق بالمفحوص ضرراً كبيراً (الشناوي، 1996، ص 51).

7-5- مهارات مطلوبة لتقويم النتائج :

والتقويم قد يكون مستمراً أثناء العمل العيادي، أو قد يكون عند نهاية الإرشاد ولكي تتم عملية التقويم تحتاج أن تكون الأهداف واضحة، وأن يكون السلوك الذي جاء به المفحوص (سلوك المشكلة) محدداً بشكل واضح، وهو ما يعرف بالقاعدة التي نقيس النتائج إليها. ويحتاج التقويم أيضاً إلى مهارات في تحديد البيانات المطلوبة وإعداد أدوات جمعها واختيار أساليب تحليلها ثم تفسير النتائج (الشناوي، 1996، ص 52).

6-7- مهارات إقفال الحالة:

يرى كثير الباحثين أن مرحلة إقفال الحالة وإنهاء عملية الإرشاد من المراحل الحساسة في العمل العيادي، حيث تكون قد تكونت علاقة وثيقة بين الاختصاصي والمفحوص، ولهذا فإن هذه المرحلة تحتاج إلى مهارة خاصة للتدرج بالمفحوص في الوصول إليها وإعداده لذلك ومراجعة ما تحقق في العلاج، والتحقق من أن هناك تعلمًا قد حدث وأن أثر هذا التعلم يمكن أن ينقل إلى واقع حياة المفحوص (الشناوي، 1996، ص 52).

8- تصنيف المهارات المهنية للاختصاصي العيادي حسب البحث الحالي:

حيث تم تصنيف المهارات كما هو معتمد في المقياس المعد من قبل الباحثة، وهي المهارات الشخصية، المهارات الاتصالية، المهارات التقنية، المهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية.

8-1- المهارات الشخصية:

هي الصفات الشخصية للاختصاصي النفسي التي تساعد العيادي تأدية مهامه بمهارة عالية، والتي تشمل على تعامل الاختصاصي مع الحالة ومع الوضعية المهنية وعلى استجابته للحالة وضبط انفعالاته.....إلخ.

وتشمل على الاحترام، التقبل، والتعاطف، السرية، المشاركة الثقة والقدرة على التأثير والوعي بالذات والأمانة. مثلما أشرنا إليها سابقاً في صفات الاختصاصي النفسي.

8-2- المهارات الاتصالية:

8-2-1- مفهوم المهارات الاتصالية:

هي القدرات والإمكانيات التي تحقق اتصالاً فعالاً وناجحاً، والتي تتمثل بوجود كفاءة لغوية عالية، بما في ذلك المفردات الملائمة والتراكيب المستعملة في الجمل وأنماط النطق. وهناك مهارات أخرى كالقدرة على ترتيب التواصل منطقياً، والتوافق على مستوى المستمع. وتوقع أثر النتيجة النهائية لدلالات الكلمات عليه. ومهارات الاتصال تشمل كل ما يقال أو يكتب أو يقرأ، وكل ما يحدث من حركات أو أفعال أو إيماءات أو أعمال تعزز التعاون والتفاعل بين المشتركين، أو تعبر عن الرضا أو الغضب والنفور. ولكن لنلقي نظرة على ما هو الاتصال الفعال والجيد. نقول أن الاتصال الفعال هو الاتصال الذي يتمكن المرسل من نقل رسالته إلى الآخرين بدقة ووضوح سواء أكانت ردة فعلهم عليها بالقبول أو الرفض، بحيث يصل طرفي العملية الاتصالية إلى نتيجة ما، بعيدة عن كل أشكال الغموض والتشويش والافتراضات والتأويلات والتحيزات، والتي تؤدي إلى اضطراب أو قصور في القدرة على نقل الأفكار والمشاعر، وذلك عن طريق استخدام وسائل الاتصال بمعدل عادي ودون تشويه لمضمون أو شكل عملية الاتصال (محمود، 2013، ص 59).

ويتضمن الاتصال الايجابي بين الاختصاصي النفسي والمفحوص ثلاثة

سلوكيات كما يلي:

- التواصل: بمعنى تبادل الأفكار والمعلومات بين الاختصاصي والمفحوص.

- التفاعل بمعنى تبادل الأفكار والمعلومات وأيضاً الأفعال بين الاختصاصي والمفحوص بفعالية وإيجابية.

- الإدراك: بمعنى أن كل طرف يعرف الآخر ويفهم أهدافه ويتقبله، كما أن كل طرف يفهم الآخر ويفهم حدوده وأدواره، والمفترض أن الاختصاصي بحكم إعداد المهني يكون لديه كفاءة أكثر من المفحوص في الاتصال الايجابي وينقسم الاتصال إلى نوعين: الاتصال غير اللفظي والاتصال اللفظي (سغان، 2014، ص 286).

8-2-2- أنواع الاتصال:

السلوك غير اللفظي:

يلعب السلوك غير اللفظي دوراً هاماً في اتصالاتنا وعلاقتنا مع الآخرين. وعلى الرغم من أننا نميل في اتصالنا أن نركز على الكلمة المنطوقة، فإن مع المعنى الذي تشمل عليه الرسالة حوالي (65%) أو أكثر ينتقل عن طريق السلوك غير اللفظي. وقد عرف كتاب Knapp (1978) السلوك غير اللفظي بأنه: كل وقائع الاتصال الإنساني التي تتجاوز الكلمات المنطوقة أو المكتوبة، ويضيف قوله وبالطبع فإن كثيراً من السلوكيات غير اللفظية تفسرها الرموز اللفظية (الشناوي، 1996، ص 71).

من بين المهارات الأساسية اللازمة للاختصاصي في عمله، القدرة على تمييز السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المفحوصين ومعانيها الممكنة. والتعرف على الجوانب غير اللفظية لدى المفحوص واكتشافها من الأمور الهامة في العمل العيادي لعدة أسباب منها:

- إن السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المفحوصين تعتبر أدلة لانفعالاتهم.

- إن هذه السلوكيات تعتبر جانباً من تعبير المفحوصين عن أنفسهم.

وكما يقول بيرلز Perls إن كل شيء سواء كان واضحاً أو مختبئاً هو تعبير عن الذات. ويشير كذاب (1987) إلى أن السلوك اللفظي وغير اللفظي بينهما علاقة متبادلة. ومن المفيد أن نتعرف على الأساليب التي تساند فيها التصرفات غير اللفظية تلك الرسائل اللفظية والتي حددها في ستة أساليب هي:

➤ **التكرار:** مثلاً تكون الرسالة اللفظية (اتفضل اجلس في المقعد) بينما تشير إليه إلى داخل الغرفة وإلى المقعد: هذه الإشارة باليد تعتبر تكرار غير لفظي لما سبق قوله بالكلام.

➤ **التعارض:** فإذا كنت تقول مثلاً، إني أحبك ولكنها تخرج في صورة فظة وغاضبة، فإن الدلائل تشير إلى أنه عندما نستقبل رسالتين متعارضتين إحداها لفظية والأخرى غير لفظية، فإننا نميل إلى تصديق الرسالة غير اللفظية.

➤ **الاحلال:** في كثير من الأحيان تستخدم الرسالة غير اللفظية في مكان الرسالة اللفظية. فحين تسأل شخصاً ما: كيف حالك؟ فإنك قد تتلقى منه ابتسامة وهذه الابتسامة تحل محل الجواب اللفظي أنا بخير.

➤ **التكملة:** يمكن أن تقوم الرسالة غير اللفظية بدور التتمة لرسالة لفظية عن طريق تعديلها أو تقويتها. وعلى سبيل المثال: إذا كان شخص ما يتحدث عن الإحساس بعدم الارتياح وكانت كلماته متسارعة ومشوبة بالأخطاء في النطق، فإن هذه الرسائل غير اللفظية تضيف إلى التعبير اللفظي على عدم الارتياح.

➤ **النبرة:** إن الرسائل غير اللفظية يمكن أن تؤكد الرسائل اللفظية، وهي غالباً تزيد من تأثيرها. وعلى سبيل المثال، إذ كنت تنقل انشغالك أو اهتمامك عن طريق الكلمات فإن رسالتك يمكن أن تكون أقوى عن طريق تلميحات غير لفظية أقوى مثل تقطيب الحاجبين أو العبوس أو الدموع. وهذا النوع من العاطفة الذي ينقله الفرد يظهر أكثر بتعبيرات الوجه وينقل البدن وصفاً أفضل لشدة الانفعال.

➤ **التنظيم:** يساعد الاتصال غير اللفظي على تنظيم انسياب المحادثة. إن معظمنا يلاحظ أنه عندما يومئ برأسه لشخص بعد أن يتحدث أن هذا الشخص يميل إلى الاستمرار في الحديث. ولكن إذا أشحنا بوجوهنا بعيداً أو غيرنا في وضع الجلسة فإن الشخص قد يتوقف عن الحديث ولو مؤقتاً. إننا كثيراً ما نعتمد على بعض الإشارات كردود فعل لبدء أو إيقاف محادثة وللدلالة على ما إذا كان الشخص الآخر مصغياً لنا.

ويشير كتاب (1972) إلى خمسة أبعاد للسلوك اللفظي لها تأثيرات فعّالة على الاتصال، وهي الحركات البدنية (حركات الجسم) ومرافقات اللغة، ومدى القرب والبعد من الشخص، والعوامل البيئية والوقت (الشناوي، 1996، ص 72، 73).

كيف يعمل الاختصاصي مع التعبيرات غير اللفظية للمفحوص:

وصل باسونز Passons (1975) خمس طرق للاستجابة للسلوك غير اللفظي للمفحوص في أثناء المقابلة، وتعتبر اقتراحاته مفيدة لأنها تمثل أساليب العمل غير اللفظي مع المفحوصين، والتي تعتبر متنسقة مع مختلف التوجهات النظرية وهذه الطرق هي:

- ✓ تأكد من التطابق بين السلوك اللفظي وغير اللفظي للمفحوص.
- ✓ لاحظ واستجب للفروق أو الرسائل اللفظية وغير اللفظية.
- ✓ استجب أو لاحظ السلوكيات غير اللفظية عندما يكون المفحوص صامتاً أو لا يتكلم.
- ✓ ركز على السلوكيات غير اللفظية لتغيير محتوى المقابلة.
- ✓ لاحظ التغييرات في السلوك غير اللفظي للمفحوص والذي حدث في المقابلة أو عبر سلسلة من الجلسات.

8-2-3- السلوك غير اللفظي للاختصاصي:

من المهم للاختصاصي أن يولي اهتماماً كبيراً لسلوكه غير اللفظي لعدد من الأسباب، منها أن بعض أنواع السلوكيات غير اللفظية التي تصدر عن الاختصاصي يبدو أنها تعمل على تسهيل العلاقة العلاجية، وعلى سبيل المثال فإن النظرة المباشرة للمفحوص وتوجيه وضع الجلوس تجاهه مع وجود وضع الاسترخاء في الجلوس يساعد على إدراك المفحوص للاختصاصي على أنه يشاركه وجدانياً. كذلك فإن الدرجة التي يدرك بها المفحوصون الاختصاصي على أنه جذاب وأن لديه خبرة لا شك ترتبط بالمهارات غير اللفظية الفعّالة، وهناك ثلاثة جوانب أخرى هامة للاتصال غير اللفظي من جانب الاختصاصي وهي الحساسية والتطابق والضبط.

➤ الحساسية:

إن الاختصاصي الماهر بوسعه في أثناء المقابلات أن يرسل رسائل غير لفظية فعالة (للمفحوص) أكثر من الاختصاصي غير الفعّال، وهذه العملية تمضي بين الترميز (الارسال) وعملية فك الرموز أو فك الشفرة (الاستقبال) وتدل نتائج البحوث على أن الإناث في مختلف الثقافات أكثر مهارة من الذكور في عملية فك الرموز بمعنى أنهن أكثر حساسية للإشارات غير اللفظية الصادرة عن الآخرين. كذلك فإن الحساسية غير اللفظية ترتبط أيضاً بمنظومات العرض، ولأن كلا منا يعتمد على منظومة واحدة للعرض (بصرية، سمعية، حركية) أكثر من غيرها، فإنه يصبح بوسعنا أن نزيد حساسيتنا غير اللفظية، بأن نفتح كل قنوات الإحساس أي أن نستخدم حواسنا كلها، وبذلك فإن الأشخاص الذين يميلون إلى معالجة المعلومات من خلال القنوات السمعية عليهم أن يتعلموا كيف يبدون اهتماماً وثيقاً للإشارات البصرية (الشناوي، 1996، ص 84).

➤ التطابق (الأصالة):

إن العلاقة بين سلوكيات الاختصاصي غير اللفظية وسلوكياته اللفظية (رسائله اللفظية) لها نتائج على العلاقة العلاجية، وبصفة خاصة عندما تكون هذه الرسائل مختلطة أو غير متطابقة. فالرسائل المختلطة تصبح مشوشة وغير مفهومة بالنسبة للمفحوص. وعلى سبيل المثال، قد يقول الاختصاصي للمفحوص: يهمني فعلاً أن أعرف شيئاً عن مشاعرك نحو والدك، وفي نفس الوقت فإن الاختصاصي بدأ التراجع إلى الخلف وإستأدر ظهره إلى الكرسي مبتعداً عن المفحوص، كما ربع ذراعيه على صدره. في هذه الحالة نكون أمام رسالة مختلطة تشمل على رسالة لفظية ذات إيقاع

إيجابي على المفحوص ورسالة غير لفظية لها وقع سلبي عليه، وقد يكون لواحدة من هاتين الرسالتين تأثير أكبر من الثانية على الاختصاصي.

وفي رأي بعض الباحثين مثلاً جازدا وزملائه (1977) Gazda et al أنه عندما تتعارض رسالتان أحدهما لفظية والأخرى غير لفظية فإن المفحوص يكون في الغالب أكثر ميلاً لتصديق الرسائل غير اللفظية.

وفي الواقع فإن التطابق يهتما بصفة خاصة عندما يمارس المواجهة مع المفحوص أو عندما يناقش معه جوانب ذات حساسية خاصة أو ذات تأثير ضاغط في حياته. ويعتبر الصوت من أهم الوسائل التي يمكن للاختصاصي أن يستخدمها لتحقيق التطابق وعلى سبيل المثال عندما يتحدث المفحوص عن خبرة جيدة ومشجعة في حياته هنا يمكن للاختصاصي أن يقول في صوت مرتفع: عظيم، ممتاز.

➤ التزامن:

يقصد بالتزامن درجة التناغم بين السلوك غير اللفظي للاختصاصي، ولكي تساعد المفحوص في تفاعلاته في الجلسات العلاجية وبصفة خاصة الأولى منها قد يكون من الضروري أن تضاها السلوكيات غير اللفظية للمفحوص، وهذا من شأنه أن يبني الألفة والمشاركة ولا يعني ذلك أن يقلد الاختصاصي، كل حركة تصدر عن المفحوص وإنما يعني أن يكون هناك تقارب بين سلوك الاختصاصي غير اللفظي والسلوك غير اللفظي للمفحوص فمثلاً إذا كان المفحوص قد جلس في استرخاء ممدداً ساقيه في تقاطع مع بعضهم البعض فإن الاختصاصي يمكنه أن يفعل ذلك (الشناوي، 1996، ص 86).

8-2-4- أهم المهارات الاتصالية:

➤ الإصغاء:

أنها تشبه الصمت لكن تختلف لأن الإنصات عمل فعّال يعكس تجاوب مع الطرف الآخر الذي يتحدث، بل أن الإنصات الجيد ينقل للمفحوص رسالة تفيد أن ما يقوله موضع اهتمام من الاختصاصي أو المعالج، وأنه متقبل ويعطي للاختصاصي فهماً أوضح عن مفحوصه، كما ينبغي له أن ينتبه للمواضيع المتكررة في حديث المفحوص (كفاي، 1990، ص 59).

يرى كورمبير وكورمبير (1975) الإصغاء يشمل على ثلاث عمليات استقبال رسالة، وتشغيل الرسالة وإرسال رسالة (الشناوي، 1996، ص 88، 89).

ويشير ايجانن Egan (1982) إلى أن الاختصاصي الذي يستعجل ويتجاوز مرحلة الإصغاء إلى مرحلة التصرف والإجراءات إنما يشبع حاجاته الخاصة أكثر من إشباع حاجات المفحوص (الشناوي، 1996، ص 90).

➤ الصمت:

من الفنيات التي تساعد على الوصل الجيد وتعكس الاهتمام رغم التناقض الظاهري بين مظهرها ووظيفتها، حيث يمكن للاختصاصي أن يستثمر الصمت على نحو جيد في خدمة أهداف المقابلة العلاجية، وعليه أن يميز بين أنواع الصمت وأن يقرأ صمت المفحوص ماذا يعني؟ وعلام يدل؟ لأنه قد يدل على تعاون أو عدم ثقة أو ارهاق أو جهل بأسئلة الاختصاصي أو تحدي له ولقدرته على المساعدة أو عدم

استطاعته ترتيب أفكاره وعلى المرشد أن يفهم الصمت ودوافعه وأن يتدخل لتناول هذه الدوافع التي تعيق التواصل (كفافي، 1990، ص 56).

➤ عكس المحتوى (إعادة الصياغة):

ويقص بها إعادة صياغة الكلمات والأفكار الأساسية للمفحوص، وهو يشتمل على الانتباه الانتقائي الموجه نحو الجانب المعرفي من رسالة المفحوص مع ترجمة الأفكار الأساسية فيها في كلمة من عندك، وبذلك فإن إعادة الصياغة لا تعني مجرد ترديد لما ذكره المفحوص، وإنما ينبغي إعداد الصياغة الجديدة في كلمات تقود إلى مزيد من المناقشة أو مزيد من الفهم من جانب المفحوص، ومما يساعد على ذلك على تركيز على أكثر كلمات المفحوص أهمية وكذاك أكثر أفكاره التي عبر عنها (الشناوي، 1996، ص 93).

➤ عكس المشاعر:

رأينا كيف أن عكس المحتوى يركز على الجانب المعرفي لرسائل المفحوص، بينما عكس المشاعر يركز على الجانب الوجداني. ويشبه عكس المشاعر عملية إعادة الصياغة، ولكنها تضيف إليها نبرة عاطفية أو محتوى عاطفياً يفتقد في إعادة الصياغة (الشناوي، 1996، ص 95).

➤ التلخيص:

كثيراً ما نلمس في موقف الخدمة النفسية أنه بعد أن يتحدث المفحوص لفترة من الوقت فإن الرسائل التي يوجهها في حديثه توحى بوجود خطوط أو أنماط متسقة يمكن أن نسميها موضوعات، وهذه الموضوعات تتكرر بشكل أو بآخر في حديث المفحوص،

ويمكن للعيادي أن يلتقطها من خلال إصغائه إلى ما يتكرر مرة أخرى ويحدث تركيز عليه. ويمكن القول أن التلخيص هو تجميع اثنين أو أكثر من إعادة الصياغة أو عكس المشاعر لتركيز رسائل المفحوص أو الجلسة نفسها (الشناوي، 1996، ص 97).

➤ التوضيح:

لما كان المفحوص يعبر عن معظم رسائله من الإطار المرجعي الخاص به، فإن هذه الرسائل قد تكون غامضة أو مشوشة، وقد يحدث التشويش نتيجة استخدام ضمير الجمع مثل نحن، أو استخدام كلمات مبهمة (أنت تعرف) أو كلمات ذات معاني مزدوجة. وعندما يكون العيادي غير متأكد من معنى الرسالة فإن استيضاحها سيساعد على التحقق من مقصد المفحوص. ويقصد بالتوضيح أن يطلب الاختصاصي من المفحوص أن يوضح بشكل أكبر عبارة غامضة (الشناوي، 1996، ص 92).

➤ طرح الأسئلة:

وهي وسيلة للعيادي أو المعالج لمعرفة ما لا يعرفه عن عميله، وبالتالي يكون لدى المرشد ما يعينه على تشخيص الحالة على نحو أكثر دقة، ولكن يجب أن تكون الأسئلة مدروسة وهادفة سواء كانت الأسئلة مفتوحة أو مغلقة، وبصفة عامة فإن الاختصاصي لكي يستحسن استخدام فنية التساؤل لا بد أن يصوغ السؤال في لغة واحدة محددة لا لبس فيها ولا إحياءات، ويهدف للمساعدة، ولا ينبغي أن يكون لحوماً في الحصول على الإجابة في نفس المقابلة لكي لا يزيد عناد المفحوص ويمتنع عن الإجابة (كفافي، 1990، ص 62).

➤ **المواجهة:**

هي استجابة لفظية، فيها يصف الاختصاصي تلك الفروق، والصراعات والرسائل المختلطة في رسائل المفحوص وأفكاره ومشاعره. ويعتقد باترسون وأيزنبرج Paterson & Eisenberg أن المواجهة أداة لتركيز انتباه المفحوص على جانب ما من سلوكه، الذي إذا تغير سيؤدي إلى أداء أكثر فعالية (الشناوي، 1996، ص 104).

➤ **إعطاء المعلومات:**

وهي استجابة لفظية يتم بها إيصال معلومات عن أشخاص ومواضيع أو وسائل أو طرق، والهدف منها هو الوقاية من الوقوع في مشكلات معينة، وتقديم المعلومة عندما لا يعرف المفحوص الفرصة المتاحة له فعندما تعطي المعلومة تزداد فرص المفحوص في خلق البدائل (أبو أسعد، أ، 2011، ص 194).

8-3- المهارات التقنية:

تهدف إلى استعمال التقنيات المختلفة التي يستعملها العيادي بكفاءة، ومنها المقابلة، الملاحظة والاعتماد على الاختبارات النفسية.

8-3-1- المقابلة:

تعتبر المقابلة أداة بارزة من أدوات البحث العلمي وفي علم النفس الإكلينيكي وتبرز أهمتها في الميدان الأخير من حقيقة كونها الأداة الرئيسية التي يستخدمها الاختصاصيون في مجالي التشخيص والعلاج النفسي.

فالمقابلة سواء كان هدفها تغيير الشخصية وعلاجها أو الوصول إلى بعض المحكات التشخيصية تحتاج إلى الخبرة والتدريب بالإضافة إلى الإلمام بمختلف الفنيات الرئيسية التي تساعد على حسن إجرائها وتحقيق الأهداف منها (ابراهيم وأخر، 2012، ص 107).

وبالرغم من قيمة المقابلة الإكلينيكية كمصدر للمعلومات الخاصة بالعميل، فإنه توجد حدود لما يمكن أن يتم انجازه. وأحد الأسباب في ذلك أن المعلومات المجمعة خلال المقابلة هي إلى حد ما سابقة الانتقاء بواسطة المفحوص. والسبب الآخر أن بعض المفحوصين يكونوا غير قادرين على تقديم معلومات دقيقة في المقابلة. فضلاً عما سبق يوجد عائق آخر هو أن المقابلين قد يصدرن أحكاماً ذاتية تشوه المعلومات التي يجمعونها. وفي العادة، يعتمدون على الانطباعات الأولى، ويعطون وزناً كبيراً لمعلومات غير مرغوبة فيها عن المفحوص. وطبقاً لذلك فإن بعض الباحثين يعتقدون أن المقابلة مجال متمتع بجودته في التقييم، وهذا يجب نبذه وانتقاده. وقد يكون هذا اقتراح معقول إذا ما وجدت تقنيات أخرى خالية من المشاكل يتم استخدامها بدلاً منها كالاختبارات (فايد، 2011، ص 176-178).

أهداف المقابلة:

وعلى العموم تتحدد أهداف المقابلة وفق الغرض الذي تقام من أجله المقابلة وتهدف إلى:

- ✓ إقامة علاقة وطيدة بين العميل والمختص.
- ✓ مساعدة المفحوص على أن يعبر عن نفسه وعن مشكلاته.

- ✓ نقل المعلومات التي تساعد على حل المشكلة.
- ✓ مساعدة المفحوص على الكشف عن حلول لمشكلته وعلاجها.
- ✓ استرجاع الدراسات السابقة وجمع البيانات (التحقيق العرضي) (صالح، 2014، ص 145-146).

نماذج المقابلة العيادية:

لقد حدد جيرارد بوسان Gérard Poussin نماذج المقابلة العيادية في ما يلي:

الفعل le faire: ويتمثل الفعل في المقابلة العيادية في الاصغاء، الذي يعتبر الوسيلة وحيدة المناسبة في المقابلة العيادية للاختصاصي. وهو تدخل بمعنى الكلمة وإنما شرط أساسي لكل أنواع المقابلات.

القول le dire: ويتمثل في نمطين هما إعادة الصياغة والتكلمة (Poussin, 2005, p.

31-35).

8-3-2- الملاحظة:

الملاحظة العيادية أداة هامة وأساسية في تقييم العميل، تهدف إلى جمع بيانات يصعب جمعها بأدوات أخرى، أو إلى استكمال بيانات في تقييم متعددة الجوانب والأدوات.

والمهارة في الملاحظة الإكلينيكية ليست في الفعل التشخيصي فقط ولكنها أساسية أيضاً في ترشيد العلاج سواء كان فردياً أم جماعياً أم عن طريق اللعب...إلخ. وهي أحياناً هي الوحيدة المتوفرة للإكلينيكي وذلك في الحالات التي لا تتوفر لقياس

السمة أدوات أخرى وقت دراسة الحالة، أو في الحالات التي يكون هناك من الأسباب ما يدعو إلى توقع مقاومة الأفراد لما يوجه إليهم من أسئلة أو عدم إدراكهم لحقيقة اتجاهاتهم ودوافعهم، ومن الممكن بالطبع أن يزيّف الأفراد سلوكهم، إلا أن ذلك أصعب من تحريف الاستجابات اللفظية (مليكة، 2010، ص 163).

منهج الملاحظة الإكلينيكية:

تشتمل الملاحظة على اختيار واستثارة وتسجيل وتفسير أو ترميز السلوك، فيتبين على الملاحظ الإكلينيكي أن يختار ما يلاحظه من أشخاص وفئات السلوك والأحداث والمواقف وأوقات الملاحظة. ثم يتعين عليه ثانياً أن يقرر ما إذا كان يستثير سلوكاً أو موقفاً، أم ينتظر حدوث السلوك أو الموقف بصورة طبيعية، ثم ثالثاً يخطط لطريقة تسجيل الملاحظات: هل يعتمد على الذاكرة أم المعينات السمعية -البصرية، تسجيلات الوظائف الفيزيولوجية، أدوات قياس الزمان.....إلخ. وأخيراً يستعين بنظام تفسير أو ترميز الملاحظات الخام في صورة قابلة للاستخدام (مليكة، 2010، ص 165).

3-3-8- الاختبارات النفسية:

للاختبارات النفسية مكانتها في العمل العيادي، وهي في معظم الأحيان تشكل مرحلة أساسية من مراحلها. ويتفاوت الاختصاصيون في موقفهم منها وفي الأهمية التي يعطونها لها في ممارستهم. وقد تستخدم بشكل مقنن أو حر أثناء الفحص. في الحالة الثانية يلجأ الاختصاصي إلى بعض الروايز ليس كأداة معرفة موضوعية لها شروطها، بل كوسيلة لتسهيل التعبير، كأداة تخلق شيئاً من الارتياح في وضعية الفحص خصوصاً عند الأطفال والمراهقين. أما في حالة الاستخدام المقنن فإن الفاحص يتبع بالضرورة الشروط الموضوعية لتطبيق الاختبار وشروط القياس عموماً.

والاختبارات أدوات أساسية في ممارسة الاختصاصي، ولا يجوز أن نلغي دورها بسهولة، خصوصاً عند المبتدئين، حيث تشكل عملياً وسيلتهم الأولى للمعرفة (حجازي، 1993، ص 138-139).

والاختبارات المستخدمة بشكل مكرر هي خمسة أنواع: اختبارات اسقاطية، قوائم التقرير الذاتي، اختبارات نفسوفيزيولوجية، اختبارات نفسعصبية واختبارات الذكاء (فايد، 2011، ص 169).

أصول تطبيق الاختبار النفسي:

✓ أن يتدرب الاختصاصي النفسي التدريب الكافي على تطبيق وتفسير وتصحيح الاختبار، فضلاً عن ضرورة أن يكون على علم تام بكافة الأخطاء الذاتية والمتوقعة في كل خطوة من خطوات التطبيق.

✓ أن يكون المطبق حيادي وموضوعي قدر الإمكان، إلى درجة أن العديد من العلماء يؤكدون على أن الإكلينيكي من الضروري أن يتحكم في ملامح وجهه حتى لا يستكشف المفحوص اتجاهات الفاحص.

✓ قبل أن يبدأ المختص بتطبيق الاختبار عليه أن يقيم علاقة ودية مع المفحوص تهدف إلى تشجيع المفحوص على الإجابة، وأهمية تطبيق هذا الاختبار لحالته المرضية.

✓ أن يوفر الاختصاصي عند تطبيق الاختبار كافة الظروف المناخية الجيدة من حرارة، وهدوء، وإضاءة، وغيرها، لكي لا تؤثر في المفحوص وفي استمرار تركيزه وانتباهه وحيويته عند الإجابة.

✓ ينبغي على الفاحص أن يأخذ بعين الاعتبار توفير الحد الأدنى المناسب من استقرار الحالة المزاجية الراهنة للمفحوص، فلا يجب أن يطبق الاختبار والمفحوص في حالة من الارهاق والهيياج الانفعالي أو عدم قدرته على التركيز.

✓ أن يبتعد عن التعليمات المركبة أو المعقدة أو الغامضة، وأن يبتعد عن السيطرة المتطرفة في قيادة موقف الاختبار.

✓ أن يعمل على استثارة دافعية المفحوص على الإجابة قبل تطبيق الاختبار وأثناءه، حتى تكون الإجابة صريحة ودقيقة، فضلاً عن ذلك شعور المفحوص بالراحة والثقة والطمأنينة (حسين، 2014، ص 174-175).

8-3-4- دراسة الحالة:

طريقة دراسة حالة هي الطريقة التقليدية في معظم بحوث علم نفس الإكلينيكي، وهي أساساً استطلاعية في منهجها، كما أنها تركز على الفرد، وتهدف إلى التوصل إلى الفروض. ودراسة الحالة هي الوعاء الذي ينظم ويقيم فيه الإكلينيكي كل المعلومات والنتائج التي يحصل عليها عن الفرد، عن طريق المقابلة والملاحظة والتاريخ الاجتماعي والفحوص الطبية والاختبارات السيكولوجية (مليكة، 2010، ص 105-106).

وتكمن أهمية دراسة الحالة في كونها تعطي فكرة شاملة، واضحة متكاملة حول الفرد، متناولة شخصيته من جميع أبعادها وسماتها ومدى انجازاتها في الماضي والحاضر، ومدى ما يمكن أن ينجزه في المستقبل حسب التوقعات المبنية على الدراسات المختلفة التي تمت حوله، ومن ثم فإن دراسة الحالة تعتبر الوسيلة الأساسية التي يستخدمها الاختصاصي في تقويم سلوك الفرد (محمد علي وآخر، 2012، ص 144).

بالإضافة إلى ما سبق اعتمدنا في دراستنا الحالية على أن ادارة الجلسة كمهارة تقنية للاختصاصي النفسي العيادي، كون الجلسة العلاجية في الوعاء الذي يحوي كل ما سبق من مقابلة، اختبارات نفسية، ملاحظة، وكذا المهارات الأخرى من شخصية واتصالية وأيضاً فيها المهارات التشخيصية والعلاجية التالية.

8-3-5- ادارة الجلسة:

وتتمثل في مهارات الافتتاح ومهارات الانهاء، حيث في مهارة الافتتاح التي تعتبر مرحلة بناء العلاقة العلاجية بين العميل والاختصاصي. وكذا غلق الجلسة. هذا وقد قال سيكستون ووستون (1994): "لقد تبين أن جودة العلاقة العلاجية لها التأثير الأكبر، والأكثر أهمية على النتائج الناجحة بالنسبة للمسترشد(المفحوص)" (نيسنول، 2015، ص 83).

8-4- المهارات التشخيصية:

وتتمثل في القدرة على تحديد طلب المساعدة، وتحديد المشكلة التي يعاني منها المفحوص والتمكن من مختلف جوانب التشخيص النفسي.

8-4-1- مفهوم التشخيص:

هذا ويعرف التشخيص حسب حامد زهران بأنه تحديد المشكلة والتعرف على الاضطراب أو المرض وتعيينه وتسميته، وهو يقوم على أساس نتائج عملية الفحص وجمع المعلومات. كما يرى أنه هو الفن أو السبيل الذي يتسنى به التعرف على أصل وطبيعة ونوع المرض، والتعرف على ديناميات شخصية المريض وأسباب وأعراض مرضه (عبد المعطي، 2010، ص 105-106).

ويحتل العمل التشخيصي جزءاً من الممارسة النفسية. وفي دراسة أجراها كل من روث وهيرتسبيرغ **Roth & Herberg** (2008) على عينة شملت (400) متخصص نفسي يعمل في الميادين المختلفة وجدوا أن نسبة العمل التشخيصي إلى العمل النفسي ككل تبلغ في المتوسط (27%). وكانت أكبر نسبة من العمل التشخيصي في ميدان علم النفس القضائي وعلم النفس المرور، وأقلها في علم النفس الإكلينيكي (رضوان، 2014، ص 39).

ويشير **سيفان** (2005) إلى أن عملية التشخيص تسير وفق خطوات هي تحديد المشكلة، والإعداد للتشخيص، والتزويد بالمعلومات، ومعالجة المعلومات وتفسيرها، وتكوين الفرض التشخيصي، وتكوين فرض تنبؤي، ووضع الفرض على محك الاختبار، والتقارير النهائي (أبو أسعد، 2010، ص 259).

8-4-2- أهداف التشخيص:

تشير **أيمن فوزي** (2001) إلى أنه يمكن اجمال اهداف التشخيص النفسي في هدفين:

هدف معرفي:

يعد بمثابة الخطوة الأولى التي لا يمكن أن يتحقق الجانب العملي دون اكتمالها، ومن ناحية أخرى فإن عملية التشخيص النفسي لا يمكن أن تعتبر تشخيصاً إذا اقتصر على الوصف والتفسير دون وضع تصور للتطبيقات العملية في ضوء المعلومات النظرية المتوفرة.

ويركز هدف السيكولوجي على المعنى والدلالة التي تتطوي عليها البيانات والمعلومات التي يجمعها على الحالة، إلا أن غزارة المعلومات التي يجمعها السيكولوجي تكون مفيدة عندما يخضعها الخبير لمعالجته التي يستتبط منها تشخيصه. والعملية التشخيصية تبدأ من الكثرة (كثرة المعلومات والبيانات) لا كهدف في حد ذاته، وإنما كنوع من الضمان لتغطية كافة جوانب الشخصية المطلوب تغطيتها. وينتهي الأمر باستتباط الدلالة والمعنى التي تتطوي عليها كثرة البيانات في أقل كم ممكن لتفسيرها.

هدف تطبيقي:

ويعني وضع استراتيجية معينة تتضمن خططا جزئية قابلة للتنفيذ الفعلي مع الحالة التي يتعامل معها الاختصاصي، ضمن التوصيات أو الأسلوب العلاجي المقترح وخطوات التنفيذ الفعلي والتي يجب أن توضح في التشخيص والتي تكون عملية مفيدة ومثمرة.

وكلما استطاع الاختصاصي تحقيق الهدف الأول بأكبر قدر من الدقة والثراء، كانت الخطة التي يرسمها أكثر قابلية للتنفيذ مع الحالة المعنية، وكانت فرص نجاحها وفعاليتها أكبر (أبو أسعد، 2010، ص 262-263).

8-4-3- شروط العملية التشخيصية:

هناك شروط معينة لنجاح العملية التشخيصية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار

وهي:

- أن يكون الهدف من عملية التشخيص واضحاً ومحددًا، لأن ذلك يكون بمثابة الموجه والمنظم للاختصاصي لاختيار الأسلوب الملائم للتعامل مع الحالة التي يتم تشخيصها، ولينتقي أفضل الفنيات والأدوات المناسبة للحالة، والطرق المناسبة لتسجيل البيانات ومعالجتها وإصدار نتائجها.

- أن يمتلك الاختصاصي القائم بعملية التشخيص الكفاءة العلمية والخبرة والمعرفة النظرية والتطبيقية، وأن يمتلك الصفات التشخيصية التي تؤهله للاندماج مع الحالة.

- استعداد الحالة التام للاستجابة لعملية التشخيص والاستجابة مع الأدوات والاختبارات التي تطبق عليها، وفيما إذا سارت الحالة عكس ما هو مرسوم لها، فإن ذلك قد يؤدي إلى فشل التشخيص وبالتالي ضياع الوقت والجهد (أبو أسعد، 2010، ص 263-264).

8-5- المهارات العلاجية:

8-5-1- مهمة العلاج:

لا شك أن مهمة العلاج من المهارات الرئيسية التي من المطلوب من الاختصاصي الإكلينيكي اتقانها والتدرب عليها، وما من شك أيضاً أنها من أكثر المهمات جاذبية للعاملين بالحقل الإكلينيكي. ومن المعروف أن جزءاً كبيراً من الوقت الذي يكرسها الممارسون العياديون يركز على هذه المهمة سواء كان الممارس اختصاصياً أو طبيباً أو إلا أن العلاج النفسي بقي ويبقى من الأشياء الرئيسية

التي يناضل علماء النفس الإكلينيكيين لتأكيد حقهم فيها، وفي ممارستها بشكل مستقل، بعد أن كانت قاصرة على الطبيب النفسي.

ويعرف المتخصصون أنه لا يوجد علاج واحد بل هناك وجهات نظر مختلفة ومتنوعة لكل منها أساليبها في العلاج ومحكاتهما في تقدير النجاح والفاعلية فيه. وقد ذكر تقرير صدر عن المعهد القومي للصحة العقلية الأمريكي أن هناك أكثر من (130) شكلاً من أشكال العلاج النفسي (ابراهيم وآخر، 2012، ص 235).

عندما يبدو الشخص مضطرب السلوك بدرجة تخرج عن المعيار العادي للسلوك، مما يعوق حياته العادية وتوافقه الشخصي والاجتماعي ويعكر صفو سعادته، فإنه يكون مضطرباً أو مريضاً نفسياً يحتاج إلى العلاج النفسي، أين يسعى الاختصاصي إلى تحقيق التوازن النفسي بالاعتماد على مهارات معينة كالقدرة على تحديد الاهداف العلاجية، ومعرفة مختلف النماذج العلاجية وأيضاً التقنيات العلاجية.

8-5-2- تعريف العلاج النفسي:

ويعتبر تعريف ستروتسكا Strotska (1975) في كتابه العلاج النفسي: الأسس والأساليب والفاعلية الذي كان أول كتاب تكاملي حول العلاج النفسي أنه التعريف الشامل والمقبول عند غالبية المعالجين النفسيين. وهو يعرف علي أنه علاج المرضى في الأمراض والأوجاع والشكاوى والاضطرابات ذات المصدر النفسي وفق قوانين الهيئة الصحية العامة وفي إطارها (سينف وآخر، 2009، ص 20-21).

كما يعرفه روتر (1971) على أن: العلاج النفسي هو النشاط المخطط الذي يقوم به السيكولوجي هادفاً منه إلى تحقيق تغيرات في الفرد تجعل حياته أسعد، وأكثر بناءة أو كليهما معا (ابراهيم وآخر، 2012، ص 239).

وعليه يتضح أن العلاج النفسي يسعى إلى تحقيق أهداف معينة هي:

8-5-3- أهداف العلاج النفسي:

الهدف الأسمى للعلاج النفسي مهما تعددت واختلفت المدارس التي ينتمي إليها المعالجون النفسيون، هو تحقيق الصحة النفسية، والتوافق النفسي، ومساعدة الفرد على تحقيق السعادة مع نفسه ومع الآخرين، والتوافق مع نفسه ومع بيئته واستغلال قدراته حتى يستطيع مواجهة مطالب الحياة والواقع والحياة في سلامة وسلام (التميمي، 2015، ص 181).

مع الإشارة أن الأهداف العلاجية التي تنتشر بين الاتجاهات المختلفة من العلاج النفسي. ومن الصحيح أن بعض المدارس العلاجية تؤكد هدفاً منها أكثر من المدارس الأخرى إلا أن من المؤكد أن كثيراً من هذه الأهداف تتداخل فيما بينها بشكل يجعل كثيراً من المعالجين النفسيين يتحدثون عن أكثر من هدف منها عند الحديث عن نظرياته (ابراهيم وآخر، 2012، ص 242).

وللاختصاصي النفسي الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف العلاجية، يستعين أو يعتمد على التقنيات التي تكون له كجسر مرور للوصول إلى تحقيق الهدف الأسمى من العملية العيادية وهو تحقيق الصحة النفسية.

9- إعداد الاختصاصي الإكلينيكي:

تقوم الدول المتقدمة بإعداد الاختصاصي الإكلينيكي إعداداً مكثفاً في الجانبين النظري والتطبيقي، ليوافه أعباء عمله ومسؤولياته. وتعتبر إحاطته لكافة فروع علم النفس هي الأرضية الصلبة والأساسية، وكذلك معرفته الجيدة بعلم النفس الطفولة لأهمية هذه المرحلة في مراحل النمو المختلفة. وكذلك علم النفس الاجتماعي لأن أعماله ستكون دوماً في نطاق التفاعل المستمر مع الآخرين، ولا بد أن يكون لديه الخبرة الكافية في علم الإحصاء والقياس والاختبارات لأنها ستثير العمل التشخيصي. ويحتاج الاختصاصي لمعرفة وثيقة بعلم النفس الفيزيولوجي وعلم الأعصاب لما لها من تأثيرات مباشرة في الأعراض المرضية، ويجب أن يحيط علماً ببيولوجية التعلم ومناهج البحث، وديناميات السلوك، ونظريات الشخصية والأمراض العقلية، وعلم الوراثة والدوافع والانفعالات، وأساليب العلاج النفسي، وسيكولوجية النمو، وعلم النفس المهني، وسيكولوجية المعوقين والتخلف العقلي، وتحدد بعض العلماء على الخبرة العيادية. والتي قد تصل إلى سنين كما هي الحال في ولاية نيويورك وأوهايو وكاليفورنيا ونورث كارولانيا. وقد حدد العالم رينشاردز أنواع الدراسات التي يحتاجها الاختصاصي الإكلينيكي في إعداد بثلاثة أنواع أساسية:

1- الدراسة الأساسية العامة.

2- الدراسات الفنية التقنية للمهارات.

3- التطبيقات الإكلينيكية (ياسين، 1986، ص 88-89).

هذا ويشير ريتشاردز بأن التدريب الميداني تحت إشراف أطباء وعياديين متخصصين هو عملية هامة في إعداد الاختصاصي الإكلينيكي.

ويتخذ العمل عادة فكرة الفريق العيادي المؤلف من الاختصاصي الإكلينيكي، الطبيب، والممرضة، والاختصاصي الاجتماعي، والمرشد المهني، وكل من يساهم في عمليات التشخيص والعلاج (ياسين، 1986، ص 92).

ولقد انتهت مجموعة عمل من خبراء هيئة الصحة العالمية (1973) إلى أن أسلوب التدريب والإعداد داخل نطاق العمل لم يعد يمثل الإعداد الملائم، وأن الاختصاصيين إكلينكيين في مختلف البلاد ينبغي أن يتلقوا تدريباً مهنيّاً سليماً، يمكن أن يقدم في شكل مقررات دراسية عليا لاحقة للدرجة الجامعية الأولى في علم النفس، على أن يكون برنامج هذه الدرجة مرناً وانتقائياً، وأن يكون المضمون والاتجاه مؤسساً على المعرفة النظرية، وعلى الخبرة العملية المتصلة بمشكلات البلد الذي يعمل فيه الاختصاصي والمرحلة التي بلغها المجتمع في التنمية (عبد المعطي، 2010، ص 91).

مع الإشارة أنه الجامعة الجزائرية المتمثلة في جامعة أبو القاسم سعد الله قد لجأت إلى مثل هذا التكوين بالتعاون مع النقابة الوطنية للنفسانيين مرة في السنة الجامعية 2015/2014. إلا أن ذلك على عينة قليلة جداً من العياديين الممارسين كما أنها لم تتكرر العملية مرة أخرى.

10- إشكاليات العلاج النفسي في المجتمع العربي:

على الرغم من التطور الذي تشهده الخدمات النفسية على مستوى دول العالم، لكن نلاحظ في العالم العربي نوع من القصور، الذي عبّر عنه محمد حمدي حجار بأنها على درجة كبيرة من التأخر والهامشية، والذي أرجعها إلى أن الجامعات العربية تخرج اختصاصات في العلوم النفسية للتدريس وليس للعلاج (حجار، 2004، ص 11).

يمكن القول بأن العلاج النفسي، يتعرض لعدد من الإشكاليات تتحد من فعاليته، والتي بينها فيصل عباس فيما يلي:

✓ انعدام وجود قانون ينظم مهنة العلاج النفسي، أي غياب نقابة على المشعوذين
إمكانية التعدي على هذه المهنة.

✓ ضالة عدد الاختصاصيين المتمرسين، وذلك لأسباب متعددة ترتبط بمتطلبات المهنة ويتعدد الصفات الموجب على العيادي التمتع بها، على المستوى الشخصي (الحدس، الحياة، التعاطف)، على مستوى التجهيز المعرفي الوافي.

✓ وصمة العار التي لا تزال تلحق بالمريض، نظراً لارتباط علم النفس بعلاج "الجنون" في أذهان الناس.

✓ قصور التداول الثقافي، المتميز بانعدام توافر شروط بلورة مفهوم علمي سليم خاص بالصحة النفسية، وذلك لأسباب متعددة أهمها امتزاج المعتقدات الشعبية بالمفاهيم العلمية.

✓ خلو البرامج التعليمية من بنود تتعلق بالصحة النفسية.

✓ قصور الإعلام المرئي خاصة، في تعميم الشؤون الطبية وتبسيطها، وغياب وعي عام بالصحة النفسية.

✓ قصور على مستوى البحوث الميدانية والتطبيقية [حيث نجد هذه البحوث تدخل في المخزون أو التراث (الأرشيف الجامعي)]. فعليه يتميز العلاج النفسي بأنه لا يشكل توجهاً جماهيرياً للجوء الواسع الانتشار إلى الحلول السحرية، في زمن يتميز بالعقلانية العلمية.

✓ المعتقدات الشعبية والدينية في مجتمعاتنا حول المرض النفسي: إن التعرض للضائقة النفسية التي تتخذ غالباً، شكل أوجاع جسدية لا أساس عضوي لها، هي إلى حد كبير فدرية وبما أنها كذلك، هناك حاجة ماسة إذن لوسيط بين الإرادة الإلهية والناس: وسيط ينفذ هذه الإرادة. تشكل المخلوقات: الجن والعفاريت والشياطين والأرواح الشريرة هذا الوسيط، فتقوم بمس الإنسان وتسبب له أنواعاً من الضائقة النفسية، المرض النفسي.

✓ يعتبر المس أحد أهم المسببات للضائقة النفسية حسب المعتقدات في الباتولوجيا النفسية الشعبية.

✓ الإصابة بالعين المسببة للمرض بما فيه المرض النفسي، والتي يعزى إليها الكثير من الإخفاقات في الحياة.

✓ كذلك بالنسبة للسحر الذي يشكل عملاً عدوانياً يقوم به الساحر ثم استخدامه من قبل أحد الأعداء (عباس، 2005، ص 17-18).

كل هذه الإشكاليات التي عرضها **فيصل عباس** هي من جعلت من مهنة الاختصاصي النفسي والممارسة العيادية تعاني من صعوبات مختلفة، والتي بدورها تعرقل سير المهنة وأهدافها.

11- صعوبات الخدمة النفسية:

وفي كتاب مشكل أخصائيي النفس المسلمين (1979) يلاحظ **مالك البديري** ما يلي: "إن الجراح الباكستاني الذي تدرّب في بريطانيا نادراً ما يحتاج إلى أي نوع من التكيف حين إجرائه عمليات جراحية في بلده. إنه سيجد نفس نوعية القلب والكلية بغض النظر المعتقد، ونوعية الأكل، وطريقة التنشئة أو الوضع الاقتصادي. من جهة أخرى، نجد أن علم النفس متأثر بشكل كبير بالتغيرات الثقافية. صحيح أن هناك بعض القوانين النفسية التي من الممكن تطبيقها عبر الثقافات مثل أهمية التعزيز في التعلم، ولكن عند تضيق بعض الميادين مثل استخدامات التعزيز الإيجابي والتعزيز السلبي والطريقة التي تقدم بها تمثل إلى حد كبير ظاهرة محكومة ثقافياً بالأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية داخل كل ثقافة (العريضة، 2003، ص 72).

بالإضافة إلى أن كل ذلك جعل من الاختصاصي النفسي عرضة للضغوطات، ففي إحدى الدراسات عن الاختصاصيين الإكلينكيين المؤهلين **كاشري وتايلور Tyler & Cuahway** (1994) كان (29,30%) من الاختصاصيين فوق الخط الفاصل للمرضية. وحينما وجه سؤالاً فحواه: إلى أي مدى تعتبر أنه قد كنت تحت ضغط نتيجة لوظيفتك؟ فتم الحصول على نتائج هي أن الربع وصفوا أنفسهم باعتبارهم مضغوطين جداً، ونصف العينة وصفوا أنفسهم باعتبارهم مضغوطين بشكل متوسط. هذا وقد أشار

حسين فايد أن جميع الدراسات قررت أن للنساء أسى نفسي بصفة دائمة أكثر من الرجال، وأحد التفسيرات على ذلك أن النساء أكثر من الرجال في التعبير عن الانفعالات، ويقرن الأعراض بحرية ووضوح أكثر من الرجال (فايد، 2011، ص 148).

كما اقترحت الدراسات الخاصة بالمعالجين النفسيين أن العمل والخبرة والحالات الخفيفة يقلل من الضغط المتعلق بالعمل، ففي دراسة كاشري وتايلور أيضاً أن الاختصاصيون الأصغر سناً بيّنوا ضغوطاً كثيرة من صعوبات متعلقة بالمفحوص، فضلاً عن الشك الذاتي المهني. كما كان لديهم متوسط درجات كبير على استبيان الصحة العامة، وكانوا أكثر احتمال أن يكونوا حالات (فايد، 2011، ص 148).

وقد انتهى كاشري وتايلور نموذجاً للضواغط التي تواجه المهنيين في مجال الصحة النفسية، وبصفة خاصة الاخصائيين النفسيين الإكلينيكين. وقد تضمن هذا النموذج سبعة عوامل مرتبطة. وتم تصميم مقياساً من (32) بنداً، وقد تم تطبيق المقياس على مجموعتين مختلفتين من مهني الصحة النفسية (الاختصاصيين الإكلينيكين وممرضات الصحة النفسية).

وتمثل العوامل السبعة الناتجة عن التحليل العاملي الذي أجراه الباحثان والتي فسرت (55%) من التباين الارتباطي في التالي:

✓ الشك الذاتي المهني.

✓ صراع المنزل/ العمل.

✓ البناء التنظيمي.

✓ العلاقات والصراعات مع مهنيين آخرين.

✓ ضغط العمل.

✓ نقص مصادر الصعوبة المتعلقة بالعمل (المفحوص).

وبالنسبة للاختصاصيين العاديين كان العامل البارز هو الشك الذاتي. مع العلم أن العامل الحاسم حسب دريدن وسبيرلينج (1989) **Dryden & Spurling** الذي يؤثر في نتيجة العلاج هو جودة العلاقة (أو التحالف العلاجي) والذي يكون المعالج قادراً على تأسيسه مع المفحوص (فايد، 2011، ص 152).

كما يظهر في المخطط الموالي المتغيرات التي ظهرت في الدراسات الإمبريقية، والتي تبدو كمتغيرات وسيطة هامة بين الضواغط والمتغيرات النفسية الناجمة. وحينما يترجم الضغط إلى سوء صحة عقلية يعتمد على تأثير عدد من المتغيرات الوسيطة وإلى حد ما يشكل هذا فقط ما يتنبأ به النموذج التبادلي عبر الثقافي. ومع ذلك هذه النتائج تبدأ في إلقاء الضوء على بعض من عوامل المخاطرة المتضمنة.

- 1- رضا مرتفع عن العمل.
- 2- سلسلة واسعة من استراتيجيات المواجهة النشطة.
- 3- قدرة على تخريج الضاغط والموضوعية.
- 4- لا يهدد الضاغط أدوار/أو علاقات أخرى.
- 5- خبرة عالية في العمل.
- 6- علاقة جودة مع الشريك أو المؤتمن على الأسرار.
- 7- ذكر (ماعدًا إذا كان العمل يتضمن التعامل مع مرضى يتسمون بالعنف).

رفاهية نفسية

ضاغط

- 1- رضا منخفض عن العمل.
- 2- سلسلة منخفضة من استراتيجيات المواجهة النشطة.
- 3- استخدام مرتفعة لإستراتيجية الإنكار.
- 4- ضاغط لا يُخرج ولا يتم استخدام الموضوعية (يقدر مثل "جزئياً خطئى").
- 5- يهدد الضاغط علاقات /أو أدوار أخرى.
- 6- خبرة منخفضة في العمل.
- 7- لا توجد علاقة ذات جودة مع المؤتمن على الأسرار/علاقة ذات جودة سيئة مع الشريك.
- 8- الأنتى.

أسى نفسي

شكل رقم (01-02): العوامل الوسيطة بين الضاغط والرفاهية النفسية والأسى

النفسي لدى مهني الصحة النفسية (فايد، 2011، ص 154).

كل هذه الصعوبات التي تواجه العمل العيادي عامة والاختصاصي النفسي العيادي باعتباره مقدم الخدمة النفسية، ظهرت محاولات كثيرة من العلماء والجمعيات والمنظمات الدولية لتنظيم المهنة من خلال مثلاً وضع أخلاقيات المهنة ما سنحاول فيما يلي ابراز بعض مبادئها.

12- المتطلبات الأخلاقية للعمل العيادي:

بالرغم من أن الممارسين الإكلينكيين طوال تاريخ علم النفس الإكلينيكي كانوا على وعي بالمعايير الأخلاقية التي تتطلبها المهنة في أدق صورها، إلا أن كتابة (دستور) للمعايير الأخلاقية التي يجب أن تحكم الممارسين في هذا الميدان، لم يكن من السهل تدوينه إلا في سنة (1953). وعندما نشرت جمعية علم النفس الأمريكية ميثاق المعايير الأخلاقية (1953-1963) APA وقد اعتمدت في ذلك على الدراسة المستفيضة للمشكلات الصعبة التي تواجه الممارسين والقرارات الدقيقة التي يشعر الفرد منهم بالحيرة عند اتخاذها. وقد أرفقت جمعية علم النفس الأمريكية بالميثاق الأخلاقي الذي صاغت مبادئه بالتعاون بين أعضائها كتابياً آخر يشرح معنى كل مبدأ نشر، وبعض الحالات التي يتعرض لها الاختصاصيون النفسيون لتحديد معنى هذه المبادئ في ميدان الممارسة العملية (ابراهيم وآخر، 2012، ص 38، 39).

ويؤكد **حجازي** أنه لا بد قبل الاقدام على العمل العيادي على اختلاف أبعاده ومستوياته من الالتزام ببعض القواعد المهنية والخلقية الأساسية التي يمكن ردها جميعاً في مبدأ أساسي وحيد هو احترام المهنة فنياً، واحترام المستفيد منها إنسانياً. بدون ذلك

الاحترام المزدوج لا يمكن أن يكون هناك اختصاصي نفسي أو ممارسة نفسية بالمعنى الحقيقي للكلمة (حجازي، 1993، ص 18).

وهذه المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم الممارسين في هذا الميدان، ظهرت من خلال المشكلات الصحية التي تواجههم والقرارات الدقيقة التي يشعر الفرد منهم بالحيرة عند اتخاذها، وفيما يلي بعضها:

المبدأ الأول: التمسك بالمعايير الأخلاقية والقانونية:

عمل الاختصاصي الإكلينيكي عند ممارسته لمهنته، أن يظهر احتراماً واضحاً للأوضاع الاجتماعية السائدة في مجتمعه والقيم والعادات والتقاليد، لأن خرقه للمعايير الاجتماعية والقانونية والأخلاقية السائدة يترك أثراً سلبياً على مرضاه.

المبدأ الثاني: التصريحات العامة:

وهو يعني التحلي بالتواضع والحذر العلمي والوعي الواضح بحدود المعرفة العلمية المتاحة، وفي كل التصريحات التي تصدر من الاختصاصي عندما يطلب منه بصورة مباشرة الادلاء بمعلومات معينة للآخرين.

المبدأ الثالث: السرية:

إن الحفاظ على المعلومات مطلب والتزام أخلاقي أساسي، على الاختصاصي العيادي العمل بموجب تجنب إفشاء هذه المعلومات مهما كان نوع هذه المعلومات ولأي شخص كان إلا تحت شروط ضرورية معينة.

المبدأ الرابع: الصالح العام للمفحوص أو الحالة:

على الاختصاصي النفسي احترام الشخص أو الجماعة التي يعمل معها ويحمي مصالحها ما أمكن، وعليه أن يحتفظ بمسؤولية تجاه الحالات التي تحول إليه إلى أن يتولى شخص آخر مسؤولية ذلك، فيكون قادراً على إنهاء العلاقة الإكلينيكية لمرضاه عندما يتأكد بأنها أصبحت غير مفيدة.

المبدأ الخامس: الإعلان عن الخدمات:

عليه أن يتمسك بالمعايير المهنية وليس المعايير الدعائية التجارية عند محاولته التعرف بخدماته.

المبدأ السادس: تفسير الاختبارات والمقاييس:

إن الدرجات التي يحصل عليها الاختصاصي النفسي باستخدام المقاييس النفسية والاختبارات يجب معاملتها بنفس المعاملة التي يعامل بها هذه الأدوات، فلا يجعلها متاحة إلا للأشخاص المدربين على تفسيرها أو الذين يستخدمونها بطريقة لائقة.

المبدأ السابع: الحيطة عند ممارسة البحث العلمي:

يتحمل الاختصاصي العيادي المسؤولية كاملة لحماية صالح الأشخاص موضوع بحثه (العبيدي، 2013، ص 23-24).

خلاصة الفصل:

تظهر أهمية العمل العيادي من خلال الاختصاصي النفسي، الذي يسعى جاهداً في تكوينه وتدريبه وعمله لتحقيق أهداف المهام التي يقوم بها. ويكون ذلك بالصفات التي يتسم بها والمهارات المختلفة التي يمتلكها، والتي حاولنا فيها التركيز على المهارات الشخصية والاتصالية والتقنية والتشخيصية والعلاجية من حيث اعتمادنا عليها في المقياس المطبق في الدراسة الحالية.

كما أن جملة ما برز مما سبق إضافة الدور البارز لشخصية الاختصاصي العيادي ظروف ممارسة هذه المهنة، ما سيكون حاضراً فيما يلي من خلال فصل السمات الشخصية وفصل الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث:

سمات الشخصية

أولاً: الشخصية

- 1- مفهوم الشخصية
 - 2- أهمية دراسة الشخصية
 - 3- امتزاج مكونات الشخصية
- ثانياً: سمات الشخصية
- 1- تعريف سمات الشخصية
 - 2- أنواع السمات
 - 3- تنظيم السمات
 - 4- نظريات السمات
- أبعاد الشخصية والعوامل الخمسة الكبرى
- 5- مزايا العوامل الخمسة الكبرى
 - 6- المناحي الرئيسية لدراسة نموذج العوامل الخمسة للشخصية
 - 7- طرق التعرف على سمات الشخصية وأنماطها
 - 8- نقد نموذج العوامل الخمسة

مُهَيْدٌ:

تعد دراسة الشخصية أحد المواضيع الكثيرة تناول في الدراسات النفسية المتخصصة، لما لها من أهمية واسعة في ارتباطها مع فروع علم النفس التطبيقية والنظرية، وربما هي القاسم المشترك لكل فروع علم النفس.

وبعد تناول فصل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي، تبين أن شخصية هذا الأخير لها الدور البارز في تأدية مهامه، فعليه جاء هذا الفصل ببيان مفهوم الشخصية ومفهوم السمات. بالإضافة إلى أهم نظريات المفسرة للسمات الشخصية من خلال التركيز على نظرية العوامل الخمس.

أولاً: الشخصية:

1- مفهوم الشخصية:

وهو مصطلح لاتيني مشتق من كلمة **Persona**، الذي يعني القناع ويعود إستعماله إلى زمن الإغريق، حيث كان الممثل المسرحي يضع القناع على وجهه عند أدائه لدور شخصيات معينة بغية إيضاح الصفات المميزة التي يتطلبها ذلك الدور على المسرح (مجيد، 2015، ص 18-19).

تعددت التعاريف التي وضعها الباحثون للشخصية، حيث إنطلق كل واحد منهم من واقع نظري تأثر به، وستعرض الباحثة التعريفات التي إعتمدها علماء نظريات السمات والعوامل لإتصالها بموضوع البحث الحالي.

تعريف أيزنك Eysenk :

الشخصية عند أيزنك هي ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد توافقه الفريد لبيئته (الأنصاري، 1997، ص18).

تعريف ألبورت Allport :

هي التنظيم لتلك الأجهزة النفسية والجسمية التي تحدد طابع الفرد الخالص في سلوكه وتفكيره، ويوجد هذا التنظيم داخل الفرد (Cloninger et al, 1999, p72).

تعريف Lewrence A.Pirvin :

تمثل الشخصية في طريقة الفرد الإعتيادية في الإحساس والتفكير وكذا السلوك (Pervin et al, 2005,p. 04).

تعريف بيرن Byrn (1966):

وقد عرفها في كتابه مقدمة في سيكولوجية الشخصية بقوله: "أنها تنسيق بين الاختلافات الفردية المستمرة نسبياً والتي يمكن قياسها (هوبز، 1995، ص 16).

تعريف أحمد محمد عبد الخالق:

الشخصية نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، أو النزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم والوظائف الفيزيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق لبيئة (عبد الخالق، 2014، ص 64).

تعريف بدر محمد الأنصاري:

يقول بدر محمد الأنصاري أنه من الطبيعي أن يختلف هذا التنظيم من شخص إلى آخر تماماً كما تختلف بصمات أصابعهم، ما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها ويجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصية. وذلك سواء من حيث طريقة التفكير والكلام والتصرف أو السلوك أو من حيث الإستجابة لأحداث الحياة أو ضغوط المواقف الاجتماعية أو من حيث تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين ومدى قبولهم لها (الأنصاري، 1997، ص 19).

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن أيزنك إنطلق في تحديده للشخصية على عمليات التكيف التي يمر بها الفرد، بينما ألبورت ركز على التنظيم الدينامي للأجهزة النفسية والجسمية في تحديد الشخصية، وكاتل يلح على فكرة التنبؤ في تحديد الشخصية.

ويعد تعريف ألبورت من أفضل التعاريف، وذلك لتمييزه عن غيره من التعاريف في النواحي التالية:

- أوضح أن الشخصية عبارة عن تنظيم ديناميكي، أي أنها تتميز بالثبات النسبي الذي يساعد على التنبؤ بإستجابتها تجاه المواقف المختلفة.

- بين أن هذا التنظيم الديناميكي العام يشتمل كل تنظيمات جزئية، كل تنظيم منها له نظام أو نسق معين يعمل ضمن إطار التنظيم الكلي.

- أشار إلى أن الشخصية تلعب دوراً حيوياً في تحديد سلوك الفرد تجاه بيئته.

- أشار إلى أن أساليب تكيف الشخص مع البيئة هي أساليب خاصة تميزه عن سواه من الأشخاص.

- أن التعريف يمكن وصفه بالشمول لمعظم أبعاد الشخصية أو مكوناتها التي جاءت في النظريات أو التعريفات المختلفة (العناني، 2003، ص 51-52).

وعلى الرغم من كثرة تعريفات مصطلح الشخصية إلا أنه يمكن تصنيف هذه التعريفات في مجموعات ثلاث على أساس ثلاث اعتبارات:

1- على اعتبار أن الشخصية مثير أو مؤثر اجتماعي في الآخرين.

2- على اعتبار أن الشخصية هي الأنماط السلوكية التي يستدبب بها الفرد لمثيرات التي تقع عليه.

3- على اعتبار أن الشخصية حالة من الحالات الداخلية وأنها أساس سلوك الانسان (أبو أسعد، 2010، ص 07).

كذلك يمكن الاتفاق على بعض الخطوط العريضة التي تدور مفاهيم الشخصية حالياً في إطارها، وهي:

1- أن الشخصية تشير إلى الأساليب الثابتة لسلوك والسمات التي تميز الأشخاص والجماعات والثقافات على اختلاف أنواعها.

2- أن الشخصية تهتم بالتنظيم البنائي الخاص بالأساليب السلوكية وبميزاتها.

3- أن الشخصية تشمل مجموع التفاعلات بين تلك الأنماط السلوكية والتغيرات الداخلية التي تحدث لفرد من جهة والمثيرات الخارجية من جهة أخرى (أبو أسعد، 2010، ص 08).

2- أهمية دراسة الشخصية:

إزداد الإهتمام بدراسة الشخصية زيادة ملحوظة، وأخذت الدراسات التي تختص بها تتشكل وتتنظم منذ ثلاثينات القرن الماضي، بدءاً مع أعمال ألبورت Allport وإلى ما تبعها من دراسات وأبحاث وكتابات متخصصة متواصلة حول مجمل جوانبها. فتناولت موضوع الشخصية نظريات التحليل النفسي والنظرية السلوكية ونظرية السمات، والنظرية الإنسانية ونظريات نفسية أخرى. وإختلفت الآراء حول طبيعتها ومكوناتها على وفق منظورات أصحاب تلك النظريات. ويتضح الإهتمام المتزايد بدراسة الشخصية كذلك من خلال العديد من الأبحاث المنشورة في الدوريات المتخصصة.

وترجع أهمية دراسة الشخصية إلى أنها موضوع إهتمام الكثيرين، فهي من المنظور العلمي التخصصي موضوع يشترك في دراسته علوم كثيرة، أهمها علم النفس، علم الإجتماع، الطب النفسي، الخدمة الإجتماعية.

وهي تدرس من ناحية تركيبها وأبعادها السياسية ونموها وتطورها ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها، وكل ذلك على أساس نظريات متعددة هدفها جميعاً التنبؤ بما سيكون عليه الفرد في موقف معين، حتى يمكن ضبطه والتحكم فيه وقد تزداد الحياة الإجتماعية تعقيداً بإزدياد الحضارة المدنية. وغالباً ما يصاحب ذلك زيادة ملحوظة في معاناة الناس من المشكلات النفسية التي تظهر آثارها في إضطرابات الشخصية والتي يتناولها فرع تطبيقي هام من فروع علم النفس، وهو علم النفس الإكلينيكي الذي يختص أساساً بالتشخيص والعلاج مما يساعد على دراسة شخصية الفرد، وما لديه من إضطراب وقلق والتعرف على الأساليب المختلفة التي تمكن من التعرف على الشخصية ودراستها.

كما ترجع أهمية دراسة الشخصية إلى أنها ليست فرعاً واضح الحدود بقدر ما تعد جامعة لكل فروع علم النفس، فكما يذكر ميلي أن الشخصية هي آخر جزء في علم

النفس ولذلك إنها أعقد جانب فيه، ولا توجد تجربة في علم النفس لا تضيف إلى معرفتنا بالشخصية.

وقد زاد الإهتمام بدراسة الشخصية في الفترة الأخيرة. مما أدى إلى تأكيد المكانة لهذا الفرع كتخصص قائم بذاته، حيث إقترح بعض الباحثين أن يطلقوا عليه "علم الشخصية". وإهتم هؤلاء بمدركات الفرد وإتجاهاته وقيمه ودوافعه وغيرها من السمات الأساسية التي قد لا تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر (الطهراوي، 1998، ص 09).

3- امتزاج مكونات الشخصية:

يقول مورتن برني Mortin Prinoc أن الشخصية هي حاصل جمع كل الاستعدادات والغرائز والميول والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة، مضافاً إليها ما نكتسبه من صفات واستعدادات وميول (عويضة، 1996، ص 99).

وقد تكونت الشخصية من عناصر مختلفة بعضها فطري وبعضها مكتسب، وهذه العناصر تمتزج إمتزاجاً ويفقد كل منها سمته الخاصة ليخرج لنا منها جميعاً (كل) واحداً يعبر عن نفسه بهذا السلوك أو ذاك، ويحتفظ بوحده التي تميزه عن غيره بفضل الذاكرة وما يختزن فيها من ثقافة وتجارب والحق أن ذلك الامتزاج دقيق، بحيث يصعب التميز في الظاهرة النفسية الواحدة بين ما هو حسي وما هو عقلي وما هو مزاجي وكأن الظاهرة (زمنياً) يدل عليه عقرب الساعة، ولكن العقربان لا يعملان إلا بجهاز دقيق معقد تتشابك فيه التروس وتعاون بقوة الزنبيك.

ويمكننا على ذلك أن نتبين في شخصية الفرد صفات عامة هي النوع الإنساني، وصفات خاصة هي صفات الشعب الواحد، وصفات أخرى هي صفات الوراثة القريبة والبيئة المحدودة التي ينشأ فيها، وهذه الصفات الأخيرة هي التي تميز الفرد عن غيره

وهي تمتزج بعضها وبالصفات الأخرى في كل فرد على نحو يخالف إمتزاجها في غيره (عويضة، 1996، ص 99-100).

فاكتمال الشخصية هو الانتظام والانسجام بين مختلف السمات التي يتميز بها الفرد، حيث أن الوحدة المتكاملة ليست مجموعة من أجزاء مستقلة مرصوفة بل أجزاء متفاعلة بينها علاقات ويجمعها تنظيم معين.

ثانياً: سمات الشخصية:

إن لكل شخصية نمطها الفريد من سمات، وأن هذه السمات تقوم بدور رئيسي في تحديد سلوك الفرد، وأن السمات أنماط سلوكية عامة ثابتة نسبياً وتصدر عن الفرد في مواقف كثيرة وتعبّر عن توافقه للبيئة، ولا يمكن ملاحظة السمات مباشرة ولكن يستدل على وجودها من ملاحظة سلوك الفرد خلال فترة من الزمن.

1- تعريف سمات الشخصية:

ولإدراك مفهوم السمة يجب أن ندرس هذا المفهوم في ضوء نواحي ثلاث هي:

الأولى: تعزى السمة إلى الأفعال أو إلى السلوك الذي يقوم به الفرد وإلى تصرفاته في كثير من المواقف، أي أن نعزو الصفة إلى السلوك لا إلى الشخص.

أما الثانية: ففيها تعزى السمة إلى الشخص الذي يقوم بالسلوك، وهذا أمر طبيعي لأن السلوك وقتي وعابر بينما الشخص موجود قبل القيام بالسلوك وبعده.

بينما الثالثة: فيها تسمية المفهوم أو الصفة، فبعدى أن نقرر إن كان وصف الشخص بصفة ما نتيجة ملاحظتنا لسلوكه على فترة طويلة من الزمن، فإننا نشير إلى هذه الصفة ونعطيها اسماً (المليجي، 2001، ص 167).

لقد تباينت تعريفات السمة، وهذا قد يرجع إلى إختلاف وجهات النظر بين العلماء، حيث يقرر ألبورت أن السمة أكثر عمومية من العادة، فالسمات عادة على

مستوى أكثر تعقيداً، وذلك لأنها تجمع عدة عادات على مستوى أكثر تعقيداً تنتظم وتتسق معاً لتكون في النهاية السمة، وللسمة القدرة على إثارة السلوك وكفه وإختيار النمط السلوكي المناسب (جابر، 1990، ص 256).

ويؤكد ستاجنر **Stagner** بأن السمة مفهوم ذو طبيعة مجردة وأنا لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة، وإنما نستدل عليها من خلال ملاحظة المؤشرات والأفكار الأساسية في سلوك الفرد لفترة من الزمن، إذا السمة مستنتجة من الملاحظات الفعلية للسلوك، فهي ذات ثبات وإتساق نسبي بصورة عامة، ومن الممكن أيضاً أن نستدل عليها عن طريق الإختبار (عبد الخالق، 1991، ص 55).

وسواء كانت هذه السمات نفسية أو عصبية أو إجتماعية فهي تساعد في تحديد طريقة سلوك الفرد في مواقف معينة، وبالتالي إمكانية التنبؤ بسلوكه في هذه المواقف. ولقد ذكر ألبورت أنه على الرغم من ثبات سلوك الفرد وإعتبار ذلك حجر الأساس في نظريته للسمات، إلا أنه يشير إلى أن سمات الفرد تتسم بالقابلية للتغيير، فثبات السمات ثبات غير نسبي غير تام، قابل للتغيير الطفيف نتيجة للتعديل في الخبرات الحياتية أثناء النمو (لازاروس، 1993، ص 56).

كما يعرف أحمد محمد عبد الخالق السمة على أنها خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف فيها الأفراد فيتميز بعضهم عن بعض أي أن هناك فروق فردية، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة ويمكن أن تكون كذلك جسمية أو معرفية أو إنفعالية أو متعلقة بموقف إجتماعي (عبد الخالق، 1991، ص 67).

ومن كل التعاريف السابقة نستنتج أن السمة قد تكون وراثية أو مكتسبة، وهي نفسية أو عصبية أو إجتماعية وللسمة القدرة على إثارة السلوك أو كفه وإختيار النمط السلوكي المناسب، وبذلك يتم إستنتاجها من الملاحظات الفعلية للسلوك، ورغم أن السمة ذات ثبات وإتساق نسبي بصورة عامة إلا أن ألبورت أشار أنها تتسم بالقابلية للتغيير الطفيف نتيجة للتعديل في الخبرات الحياتية أثناء النمو فثباتها غير تام.

هناك أنواع متعددة من سمات الشخصية، يصنفها **جيلفورد** في سبع فئات، وهو يبين الشخصية كل متكامل يمكن النظر إليه من اتجاهات مختلفة والفئات التي يذكرها **جيلفورد** على النحو الموالي:

1- بناء الجسم: وهي السمات التي تصل بناء الجسم والملاح كالطول والوزن واللون.....الخ.

2- وظائف الجسم: وهي السمات المتعلقة بأداء الوظائف العضوية كسرعة النبض وحرارة الجسم.....الخ.

ويميز **جيلفورد** بين ثلاثة أنواع من السمات الدافعة، وكلها تعلق بالأشياء التي تتاضل الحصول عليها، وهي:

3- الحاجات: وهي رغبات ملحة للوصول الى ظروف معينة كالحاجة لأن يكون الشخص موضع اهتمام الآخرين أو احترامهم أو الحاجة إلى الراحة.

4- الميول: وهي رغبات طويلة الأمد في الانغماس في أنواع معينة من النشاط مثل العمل اليدوي، أو التفكير، أو النقاش مع الآخرين.

5- الاتجاهات: وهي السمات المتعلقة باتجاهات الشخص نحو الموضوعات أو المسائل الاجتماعية.

6- الاستعدادات: وهي تعلق بالقدرات، والقدرات متنوعة ومتعددة، وهناك قدرات عقلية كثيرة كما أن هناك قدرات جسمية متعددة.

7- المزاج: وهي السمات المتصلة بالثقة بالنفس أو المرح أو الاندفاع أو القلق (عويضة، 1996، ص 57-58).



الشكل رقم (02-03): الفئات المختلفة من سمات الشخصية عند جيلفورد
(عويضة، 1996، ص 58).

2- أنواع السمات:

وقد إفتح كلوكهون وهنري موراي مقالاً شهيراً عن المحددات التي تشكل الشخصية، وبهذا القول أصبح شهيراً بأن كل إنسان له جوانب معينة وهي كما يلي:

- يشبه كل الأدميين وهي السمات المشتركة أو الشائعة.
- يشبه بعض الأدميين وهي السمات الخاصة بثقافة معينة.

- لا يشبه أحد من الأدميين وهي السمات الفريدة (أبو أسعد، 2010، ص 59).

وتهدف هذه النظريات إلى وصف الشخصية، وبيان الخصائص وأن مسلمة وجود السمات تؤكد من خلال ثلاث هي:

- شخصيات الأفراد لها درجة مرتفعة من الإتساق، وإن الفرد يكشف عن نفس الاستجابات التعودية من خلال عدد كبير من المواقف المشابهة.

- بالنسبة لأي عادة فإنه يمكن إيجاد اختلافاً بين الأفراد في الدرجة أو في كمية السلوك.

- شخصيات الأفراد تمتاز بوجود جوانب من الإستقرار، لذا فإن الفرد الذي يحصل في العادة على درجات مشابهة إلى حد ما في العام التالي:

-2-1- حسب جوردن ألبورت:

لقد قام ألبورت بتقسيم السمات إلى أنواع وذلك كالتالي:

أ - السمات العامة المشتركة والسمات الخاصة "الفريدة":

السمة العامة يعرفها ألبورت بأنها " فئة تصنف فيها أشكال السلوك المتكافئة لدى المجموع العام من الناس، وهي ليست سمة حقيقية ولكنها تعكس إلى حد ما الإستعدادات الحقيقية، والتي يمكن مقارنتها لدى الكثير من الشخصيات.

السمة الخاصة الفريدة، ويسمىها ألبورت القابليات الشخصية ويرى بأنها هي وحدها السمات الحقيقية، وهي الأكثر تصويراً لتركيب الشخصية وهذه السمات التي تميز كل فرد عن الآخر.

ب - السمات الأصلية المركزية أو الأساسية والثانوية:

السمات المركزية: وهي الأكثر شيوعاً وتميز الفرد عن الآخر وعددها يتراوح من خمسة إلى عشر سمات.

السمات الثانوية: أقل حدوثاً، ضعيفة أو هامشية، وأقل أهمية في وصف الشخصية.

ج- السمات التعبيرية والإتجاهية:

السمات التعبيرية: وهي سمات تؤثر على شكل السلوك ولكنها لا تكون واقعية في أغلب الأحيان، ومن أمثلتها السيطرة والمثابرة.

السمات الإتجاهية: سمات ذات تأثير محدد في مجالات معينة من مجالات الحياة (عبد الخالق، 1991، ص 76).

2-2- حسب جيلفورد:

وقد صنفها جيلفورد إلى:

أ- السمات السلوكية (الإنفعالية): تتكون السمات الإنفعالية في الفرد نتيجة لتفاعل عوامل هامة في تكوينها وهي الوراثة، الوظائف الفسيولوجية، العوامل البيئية المستمرة، تأثير خبرات التطور والنمو.

ب - السمات الفسيولوجية

ج- السمات المورفولوجية: الخاصة بشكل الجسم الخارجي العام

2-3- حسب كاتل:

كما صنفها كاتل كالتالي:

أ - السمات المعرفية : وتشمل القدرات وطريقة الإستجابة للمواقف.

ب - السمات الدينامية الوجدانية: وتتصل بإصدار الأفعال السلوكية، وهي

تختص بالإتجاهات العقلية أو الدافعية والميول.

ج - السمات المزاجية: وتختص بالإيقاع والشكل والمثابرة وغيرها فقد يتسم الفرد مزاجياً بالبطء أو المرح أو التهيج أو الجراءة وغير ذلك.

2-4- تقسيمها حسب المحتوى:

وإذا نظرنا إلى السمات من حيث محتوياتها فمن الممكن القول بوجود أنواع كثيرة منها:

- أ - سمات الدافع: التي تشير إلى أنواع الأهداف التي يتجه نحوها السلوك.
- ب - سمات القدرة: التي تشير إلى القدرات والمهارات العامة والخاصة
- ج - السمات المزاجية: كالنزعة إلى التفاؤل والإكتئاب والنشاط وغيرها.
- د - السمات الأسلوبية: التي تتضمن الإيماءات وأساليب السلوك والتفكير وغيرها المرتبطة وظيفياً بأهداف هذا السلوك (لازاروس، 1993، 54).

3- تنظيم السمات:

عندما تجتمع عدد من الصفات مع بعضها على أساس قوة الترابط، فإنها تشكل سمة. وتستعمل طريقة التحليل العائلي ومعامل الارتباط لحساب درجة الترابط بين الصفات فالصفة التي ترابط مع أخرى بحيث تغير وتحول معها تغيراً وتحولاً يتناسب كثيراً مع تغير الأولى، يقال أن الترابط بينهما عال. فإذا ترابطت ثلاثة ورابعة، وثبت أن هذا الترابط غير موجود بنفس الدرجة مع صفات أخرى، يمكن جعل هذه المجموعة من الصفات معبرة عن سمة من سمات الشخصية. مثال يمكن جمع صفات البشاشة الطبيعية المرحة، طلاقة الوجه ونعطيها اسماً يعبر عن سمة من سمات الشخصية ولكن مثلاً سمة المجاملة.

لقد وجد كاتل أن هناك أربعة آلاف صفة في اللغة الإنجليزية، وحين إختصرها بعد حذف المتكرر منها والمتداخل أصبح عددها (171) ثم حسب درجة الترابط بينها

فأرجعها إلى (16) عاملاً (سمة) وهي: الإنطلاق، الذكاء، قوة الأنا، السيطرة، الاستبشار، قوة الأنا الأعلى، المغامرة، الطراوة، التوجس والشك، الإستقلال، الدهاء، الإستهداف للذنب، التحرر، الإكتفاء الذاتي، التحكم الذاتي بالعواطف ضغط الدوافع (عبد الله، 2001، ص 86-87).

4- نظريات سمات الشخصية:

هناك عدة نظريات تناولت سمات الشخصية وهي: نظرية أيزنك، نظرية جوردون ألبورت، نظرية كاتل ونظرية العوامل الخمسة الكبرى.

4-1- نظرية أيزنك للشخصية:

قام بتصنيف الشخصية إلى مجموعة أنماط وهي (الإنبساط/الإنطواء) (العصابية/الإتزان)، (الذهانية/السواء)، وأكد أيزنك وجود هذه السمات الشخصية بدرجات متفاوتة ومختلفة لدى جميع البشر ولا يمكن إنعدامها تماماً، فلا يمكن الحكم على وجودها لدى شخص بالقول أنها موجودة أو غير موجودة، فهي موجودة لدى جميع الأفراد ولكن بدرجات متفاوتة، ويؤكد أيزنك أيضاً أن لا الأنماط ولا السمات يمكن الحكم عليها بأنها صحيحة أو خاطئة، حسنة أو سيئة إذ يوجد نقاط جيدة وسيئة في كل واحدة منها على حدى، فالدرجات العالية جداً أو المنخفضة جداً في أي سمة من هذه السمات تعكس إختلالاً وعدم سواء في الشخصية، ويرى أيزنك أن ذلك لا يؤدي بالضرورة إلى المرض النفسي، ولكنه يحتاج إلى أخذه بعين الإعتبار وعدم إهماله حتى لا يتحول فعلاً إلى مرض نفسي. (Pervin et al, 2005, p. 200-202).

وجعل أيزنك الوراثة العامل الأهم في تكوين شخصية الفرد، وهذا الأمر لم يرق لعلماء الشخصية الذين عاصروه، فقد رفض علماء النفس الأمريكيان هذه النظرة مؤكداً أن سمات الشخصية لا يمكن أن تورث ولا تلعب الجينات أي دور يذكر في

ذلك. وقد إعتد أيزنك على مثالين وهما التوأم وأطفال التبني لتأكيد وإثبات صحة نظريته مؤكداً أن الوراثة لها دور لا يستهان به في تكوين سمات الشخصية وفي السنوات الأخيرة بدأت وجهة نظر أيزنك تلقى قبولاً، بعد أن ظلت تجارب من قبل علماء النفس الأمريكيين على وجه الخصوص، ولفترة طويلة إذ إزداد الإهتمام بأثر الوراثة على سلوك الإنسان، ولقت هذه النظرية حديثاً إهتماماً جاداً بسبب الدراسات التي قام بها أيزنك وأكدها كثيراً من العلماء من بعده.

وقد قدر علماء النفس حجم تأثير الوراثة على سلوك الفرد وشخصيته بنسبة (50%) على الأقل، وهذا ينطبق على جميع السمات الشخصية التي يمكن تصورها كالأجتماعية والإنفعالية ومستوى النشاط العام، ولكن لا توجد سمة واحدة لا تتأثر بعامل الوراثة، وهذا يدعم نظرية أيزنك التي نادى بها قبل (30) عام (آين، 2013، ص 683-684).

4-2- نظرية كاتل:

يرى كاتل أن السمات هي وحدات بناء الشخصية، ولذلك كرس معظم بحوثه التحليلية العاملية للبحث عن سمات الشخصية، وتقوم نظريته على التنبؤ، ولذلك فإنه يؤكد على أن هناك متغيرات دافعية كثيرة ينبغي تحديدها وتوضيحها بعناية، ويرى أهمية الجانب الوراثي في الشخصية، كما يؤكد في بناء الشخصية على أهمية العوامل البيولوجية والمحددات الاجتماعية (جابر، 1990، ص 289).

وتعد السمة بالنسبة له بنياناً عقلياً واستنتاجاً مقوم به من السلوك الملاحظ لتفسير إنظام وإتساق هذا السلوك. وقد حدد كاتل ستة عشر سمة مصدرية رأى أنها تفسر معظم عناصر السمات الظاهرية المتعددة للشخصية، وهذه السمات نتيجة لقدر هائل من التحليل العائلي لبيانات جمعت عن الشخصية خلال خمس وعشرين عاماً (جمعة، 2014، ص 282-287).

4-3- نظرية جوردن ألبورت للشخصية:

يُعدُّ جوردن ألبورت (1897-1967) Gordon.W. Allport من علماء النفس الأوائل الذين ساهموا في إغناء نظرية السمات وكانت لاسهاماته أثر بالغ في حث الكثير من الباحثين وعلماء النفس في القيام بأجراء الأبحاث والدراسات في الشخصية بإستخدام السمة كمفهوم لوصف الشخصية، وإستخدام التحليل العاملي Factor Analysis لتحديد الأبعاد الأساسية للشخصية. ومن أبرز هؤلاء هم: جيلفورد Guilford وكاتل Cattell وأيزنك Eysenck. وستعرض الباحثة بعض الجوانب الهامة في نظرياتهم فيما يلي:

عرّف ألبورت السمة بأنها هي الوحدة الطبيعية لوصف الشخصية. وعدها بمثابة البناءات الداخلية الموجهة لسلوك الفرد بشيء من الثبات والخاصية، ووحدات مستقلة داخل الفرد ولكنها متوافقة بحيث تتجمع لأحداث الآثار السلوكية (Pervin et al., 2005, p. 74-76).

أما المعايير التي يمكن بواسطتها قياس السمة لدى فرد ما، فحددها ألبورت بعدد الحالات التي يسلك فيها الفرد سلوكاً معيناً، وبمدى إستمرار تلك الحالة التي يتبنى فيها الشخص طريقة معينة في السلوك.

لقد قامت نظرية ألبورت للشخصية بناءً على دراسة الحالات الفردية. وتتخلص هذه النظرية في أن لكل فرد سمات شخصية عامة وثابتة نسبياً يمكن على أساسها أن نفرق بين شخص وآخر. ويفسر ألبورت هذه العمومية وهذا الثبات في سمات الشخصية على إفتراض وجود إستعدادات معينة عند الفرد وإستعدادات عامة شاملة ومعقدة ومتداخلة وهذه الإستعدادات تعبر عن تهيو الفرد للعمل أو السلوك بشكل ثابت نسبياً.

وتعتبر هذه الإستعدادات أهم مكونات الشخصية، حيث تشمل السمات والعواطف والإتجاهات التي تجعل الفرد يسلك بشكل مختلف عن الآخرين (جابر، 1999، ص 256).

4-4- نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

وفق نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فإن سمات الشخصية تعزل عن التأثيرات المباشرة للبيئة، وتتطور السمات خلال الطفولة وتصل إلى النضج في مرحلة الرشد ولذلك فهي مستقرة في الأفراد السلميين معرفياً.

وتوصل كل من كوستا وماكري (1994) Costa et Mc crare إلى أن السمات تصل إلى النضج بحلول الثلاثين من العمر، أما الإستقرار المتوقع أن يدوم خلال متوسط العمر، ويمكن أن يتغير خلال الشيخوخة كونه يضطرب بسبب الإنحدار المعرفي. وتتمثل العوامل الخمسة الكبرى في:

الإنبساطية:

وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على كمية وقوة العلاقات والتفاعلات الشخصية والمخالطة الإجتماعية والسيطرة.

العصابية:

وتركز على مجموع السمات الشخصية لعدم التوافق والسمات الإنفعالية السلبية وكذلك السلوكية مثل: القلق والإكتئاب.

الصفاء:

وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على القيم اللاتسلطية والانفتاح على مشاعر الآخرين وخبراتهم.

الطيبة:

وهي مجموع السمات التي تركز على نوعية العلاقات البينشخصية مثل التعاطف والدفء والحنو.

يقظة الضمير:

وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على ضبط الذات والترتيب في السلوك والالتزام في الواجبات (ملحم، 2010، ص 632).

يرى **Digman** بأن العوامل الخمسة لشخصية أعطت مجموعة مفيدة من الأبعاد الواسعة جداً والتي تميز الاختلافات الفردية، كما أنها تعطي جواباً واضحاً حول تركيب الشخصية وتتبدى أهميتها في أنها:

- متسقة مع النظريات الشخصية العاملة وكذلك نظريات التحليل النفسي.

- القدرة على التجريب.

- قابليتها للقياس.

كما تقدم وصفاً كاملاً للشخصية، وهي مستقاة من التحليلات العاملة لتقارير الذاتية، والصفات الشخصية ومواضيع الاسئلة، والاختبارات الشخصية السابقة، تنميو العوامل الخمسة لشخصية بأنها:

- أبعاد وليست نماذج، لذلك يتفاوت تقدير الناس في الأداء عليها، مع الإشارة

إلى أن معظم الناس يقعون في الوسط.

- مستقر نسبياً لدى الفرد.

- ربما تملك قيمة تكيفية.

- مفيدة لتبصير والفهم العميق لشخصية اثناء العلاج النفسي.

- تعد عالمية من حيث وجودها في معظم الثقافات، حيث ثبت صدقها وثباتها في العديد من الدول مثل ألمانيا والصين والسويد والبرتغال والنرويج (ملحم، 2010، ص 639).

ويعد أيضاً حسب **ديجمان Digman** الأكبر عملية وقابلية لتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم النفس الشخصية (ملحم، 2010، ص 639).

5- أبعاد الشخصية والعوامل الخمسة الكبرى:

وجد علماء النفس والباحثين في مجال الشخصية أن هناك حاجة ماسة إلى نموذج وصفي أو تصنيف يشكل الأبعاد الأساسية للشخصية الإنسانية عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معاً، وتصنيفها بأبعاد أو عوامل مستقلة يمكن تعميمها عبر الأفراد والثقافات المختلفة. وجاءت دراسات كل من **كاتل، كجيلفورد، أيزنك، نورمان، كولدبيرك، جون، ديجمان، كوستا وماكري، وزوكرمان** باستخدام منهج التحليل العاملي، بهدف الوصول إلى الأبعاد أو العوامل الأساسية للشخصية (الأنصاري، 1997، ص 150).

إن ما توصل إليه **كاتل**، حث الآخرين إلى معاينة التركيب البعدي لتقدير السمات، حيث توصل **نورمان (1967) Norman** مستخدماً التحليل العاملي لقائمة الصفات، إلى تحديد خمسة أبعاد للشخصية وهي: الإنبساطية، والطيبة، وحيوية الضمير، والعصابية، والتفتح. وأطلق **كولبيرك (1981) Goldberg** تسمية العوامل

الخمسة الكبرى (The Big Five Factors (BFF) على تلك الأبعاد. وجاءت التسمية لتعكس المدى الواسع الذي تشمله هذه الأبعاد وليس ضخامتها. وبدأ القيام بإجراء الأبحاث على عوامل الخمسة الكبرى بشكل متزايد في منتصف الثمانينات من القرن الماضي، وأكدت جميعها على تماسك تلك العوامل وثباتها وإستقرارها. في عام (1992) قام **كولبيرك**، بسلسلة من دراسات التحليل العاملي لتتقية وتطوير الصفات لتمثل مجالات العوامل الخمسة بإختيار ما هو مناسب من الصفات لكل عامل من تلك العوامل بشكل فريد لوضع المقياس المناسب له.

وقام **كوستا وماكري** (Costa & McCrae (1985) بسلسلة من الدراسات الأُمبيريقية لأجل التحقق من وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأوليا إهتمامهما في البداية ببعدى (الإنبساط والعصابية) اللذان أكد عليهما **أيزنك**. بعد ذلك قاما بتحليل عوامل الشخصية الستة عشر 16 PF **لكاتل**، وتوصلا إلى إستخراج ثلاثة عوامل كبرى للشخصية: الإنبساط والعصابية والتفتح. وفي عام (1985) قاما ببناء مقياس جديد لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وفي محاولة لإعادة صياغة مفهوم العوامل الخمسة الكبرى في إطار جديد، قام **جون جون** (John (1989) بإجراء دراسة حديثة بهذا الخصوص، وبرهنت الدراسة على إستخراج خمسة عوامل كبرى للشخصية تطابق ما توصل إليها **كوستا وماكري**. إن تصنيف العوامل الخمسة الكبرى يؤدي وظيفة تكاملية لأنها يمكن أن تمثل الأنظمة المختلفة والمتنوعة لوصف الشخصية في إطار عمومي. لذا فإنها توفر بداية للبحث والتنظير الحيوي الذي يؤدي في النهاية الى شرح ومراجعة التصنيف الوصفي في عبارات سببية وديناميكية.

إن الدراسات الخاصة بأبعاد الشخصية المعروفة بالعوامل الخمسة الكبرى أكدت تصنيف سمات الشخصية، ويرى **ديگمان وكولدبيرك** (Digman & Goldberg) إن نظرية السمات أثبتت وجودها. وتم التحقق من العوامل الخمسة الكبرى من خلال العديد من الدراسات والبحوث وفي فترات زمنية مختلفة. وإعتمدت في البحوث الخاصة بسمات الشخصية خلال الأعوام الأربعين الماضية. كما وإنها حققت نجاحاً ملحوظاً في

مجال إختبارات الشخصية في ثقافات مختلفة، حيث أثبتت ملائمتها من خلال نتائج الأبحاث التي أجريت بلغات مختلفة وفي بلدان وثقافات عديدة.

وأثبت أنموذج العوامل الخمسة الكبرى ملائمةً أكثر من نموذج العوامل الثلاثة لـ **أيزنك**، ونموذج العوامل الستة عشر PF16 لـ **كاتل**، وظلت هي النظرية السائدة في الأبحاث النفسية، لكونها تعدّ من بين أحدث النماذج التي طورت لتفسير الشخصية من الناحية العملية والتطبيقية في مجال سيكولوجية الشخصية **Digman** (1990). وأثبت التحليل العاملي إمكانية وضع تركيب الشخصية في إطار مفهوم يحتوي الأبعاد الخمسة الرئيسية (C.Clouinger et al., 1999, p. 82-83).

6- مزايا العوامل الخمسة الكبرى:

تتميز العوامل الخمسة الكبرى عن ما توصل إليه كل من **كاتل** و**جيلفورد** و**أيزنك** وغيرهم، بشموليتها لوصف الشخصية وإحتواءها على أعداد كثيرة من السمات الشخصية للأفراد. وأثبتت نتائج الدراسات التي أجريت بهدف إستخراج العوامل الخمسة الكبرى، توافر بناءً عام لأبعاد الشخصية على المقاييس الخاصة بهذه العوامل، والتي تميزت بدرجة عالية من الصدق والثبات. كما وإن العوامل الخمسة الكبرى إعتمدت في بناءها لغة مبسطة ومفهومة لدى الناس بصورة عامة، حيث إنها تضمنت السمات المألوفة والمتداولة في اللغة المستخدمة في التعامل اليومي بين الناس. وتعدّ أكثر شمولاً وتوسعاً وعمقاً مقارنة بالطرائق الأخرى.

أصبحت المشكلة الأساسية في علم نفس هي كيفية توجيه هذا التنوع في بنية السمات وتنظيمهم في عوامل أو أبعاد واسعة، وقد قدم **ماكدوجال Mc Doogall** (1932) حدس بأن الشخصية يمكن أن تحلل الى خمسة عوامل واسعة ومتميزة ومنفصلة هي الفكر، والشخصية، والمزاج، والنزوع والانفعال. وكل منها معقد بشكل كبير، وكانت بداية التوقع لتنظيم لغة الشخصية في بنية مترابطة.

ويعتبر نموذج العوامل الخمسة لشخصية تنظيم تاريخي لسمات الشخصية من خلال استخدام اللغة الطبيعية واستبيانات الشخصية ويشمل عناصر نظريات الشخصية كما يعتبر اطار نظري لوصف الشخصية، يحدد المتغيرات والتصنيفات التي يجب أن تشملها نظرية الشخصية وبالتالي يمكن مقارنة النظريات المختلفة من خلال هذا الإطار (محمد، 2012، ص 85).

ويرى **علي كاظم** (2001) أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرمي في النهاية في النهاية إلى الكشف عن وجود أبعاد أساسية في الشخصية ذات استقرار وثبات على المستوى الجغرافي برغم تباين المواقع والثقافات أو على المستوى الأفقي داخل بناء شخصية الفرد الواحد أو الجماعة التي يعيش فيها الأفراد. ويعد هذا النموذج من أهم النماذج وأحدثها التي تفسر سمات الشخصية (جمعة، 2014، ص 298).

وفي نهاية عام (1950) قام كل من **تيبس وكريشال Types & Christal** بتحليل عاملي لمقياس **كاتل** ومعاملات ارتباط فيسك وتوصلا إلى خمسة عوامل هي: الإنبساط، والموافقة والإعتمادية، والثبات الانفعالي والثقافة. كذلك قام **بورجاتا Borgatta** (1964) و**سميث** (1967-1969) بدراسة تعتمد على نتائج **تيبس وكريستال**، ومن خلال خمس طرق لجمع البيانات توصلا إلى خمس عوامل هي الحزم، والاجتماعية، والمسؤولية، والانفعالية والذكاء (محمد، 2012، ص 86).

كانت بداية ظهور العوامل الخمسة وهو ما أكدته الدراسات في أوائل الثمانينات حيث اكدت دراسة **كوستا وماكري Costa & Macrae** (1985-1989) و**ديجمان Digman** (1990) على أن نموذج العوامل الخمسة يمثل بنية الشخصية، وقد أطلق **جولدبرج Goldberg** (1981) على هذه العوامل الخمسة الكبرى **the big five factors** (محمد، 2012، ص 86). إذ أكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماماً عن العوامل الأخرى، بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المميزة، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحدة إلى خمسة إتفاق الباحثين على

ظهور العوامل الخمسة في دراساتهم الإمبريقية. فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع. وكان العاملان الأخيران أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المندرجة تحتها، فقد تكون العامل الرابع من السمات المرتبطة بالإتزان الانفعالي، كالهدوء والثقة مقابل العصبية والتوتر والمزاج المنقلب والنزعة إلى القلق والحزن، ويصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد، ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية (الأنصاري، 1997، ص 108-109).

ويشير **بيرفن Pervin** (1993) إلى أن تدعيم وجود العوامل الخمسة إعتد على ثلاثة عوامل رئيسية وهي:

1- المنحى المعجمي لدراسة السمات.

2- دراسة استبيانات الشخصية.

3- تحليل إسهام الوراثة في الشخصية.

حيث يشير **ماكري وجون Mc Crae & Jhon** (1992) إلى أن المنحى المعجمي مهم لأن النظرة الكاملة لشخصية يجب أن تفسر المصطلحات التي تستخدم في الحياة اليومية ولأن علماء النفس يعتمدون بشكل أساسي على مقاييس التقدير والتقارير الذاتي فيجب أن يستخدموا اللغة في دراساتهم العلمية، وكذلك قدم كل من **البورت واودبرت Alport & Odbert** (1936)، (450) مصطحاً باللغة الانجليزية، وبالتالي فإن تحليل اللغة سوف يقدم فهماً لتصنيف سمات الشخصية وتكون قادرين على تقديم العوامل الرئيسية لشخصية من خلال اللغة. وقد حدد كل من **تبيس وكريستال** (1961)، و**نورمان** (1963)، **ديجمان** (1981)، **جولديبرج** (1981-1982) عوامل الشخصية الخمسة من خلال المنحى المعجمي.

وبالنسبة لدراسة استبيانات الشخصية، إستطاع كثير من الباحثين التوصل الى العوامل الخمسة من خلال تحليل الاستبيانات الموجودة، وبالرغم من أن التحليل العاملي لهذه المقاييس يتطلب آلاف من الباحثين إلى أنها سوف تخبرنا بالسمات التي يهتم علماء النفس بقياسها، وكذلك أهميتها في التطوير والإسهام النظري للنموذج.

أما بالنسبة لوجهة الوراثة والجينية لدراسة الشخصية، فقد إهتم الدارسون بدراسة العوامل الخمسة من خلال الدراسات عبر الثقافية والفروق بين الجنسين وخبرات الطفولة وتأكيد هذه العوامل من خلال المغيرات (محمد، 2012، ص 88-89).

تركز إهتمام **كوستا وماكري (1985-1986)** حول موضوع الصدق التميزي لعوامل الخمسة الكبرى لشخصية عبر مختلف الأدوات القياسية والمحكمين، حيث إفتراضاً أنه إذا كانت العوامل الخمسة الكبرى تشمل الشخصية الإنسانية فلا بد من أن نستخرج وتنشق من خلال كل من استخبارات الشخصية وقوائم الصفات وعن طريق التقديرات الذاتية وتقديرات الآخرين، ومن هنا قاما بسلسلة من الدراسات الإمبريقية لتحقق من وجود لعوامل الخمسة الكبرى لشخصية. وبعد ذلك قاما ببناء مقياس جديد لقياس العوامل الخمسة (1985) وهي العصابية والانبساط والتفتح والطيبة ويقظة الضمير، وأطلقا على المقياس الجديد إسم استخبار الشخصية المنقح للعصابية والإنبساطية والصفوة *The revised neuroticism, extraversion and openness* personality inventory (NEO-PI-R) والذي يتكون من (181) بنداً، ثم استخراجهما عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتق من عديد من استخبارات الشخصية. كما قاما أيضاً بتطوير قائمة من الصفات التي تقيس العوامل الخمسة الكبرى لشخصية، والتي اشتقت أساساً من قائمة **جولدبرج (1983)** الصفات الثنائية القطب، وتكون من أربعين صفة، أضافا إليها ضعف هذا العدد من الصفات، فأصبحت القائمة المعدلة أو الجديدة تحتوى على ثمانين صفة، حيث إستخرجا من هذه القائمة العوامل الخمسة الكبرى، وذلك من خلال طرق التقدير الذاتي وتقدير الملاحظين (الأنصاري، 1997، ص110).

7- المناحي الرئيسية لدراسة نموذج العوامل الخمسة للشخصية:

تمثل المناحي الرئيسية لدراسة نموذج العوامل الخمسة لشخصية والتي ساعدة على ظهوره فيما يلي:

7-1- المنحى النفسي المعجمي:

نشأ في العقدين الثاني والثالث من القرن العشرين خط مختلف من الدراسات في مجال الشخصية، كان الهدف منه التوصل إلى أسماء السمات من خلال البحث في المعاجم المستخدمة، إذ تشمل المعاجم اللغوية على أسماء وصفات وأفعال يستخدمها الأفراد الذين يتكلمون ويكتبون بهذه اللغة.

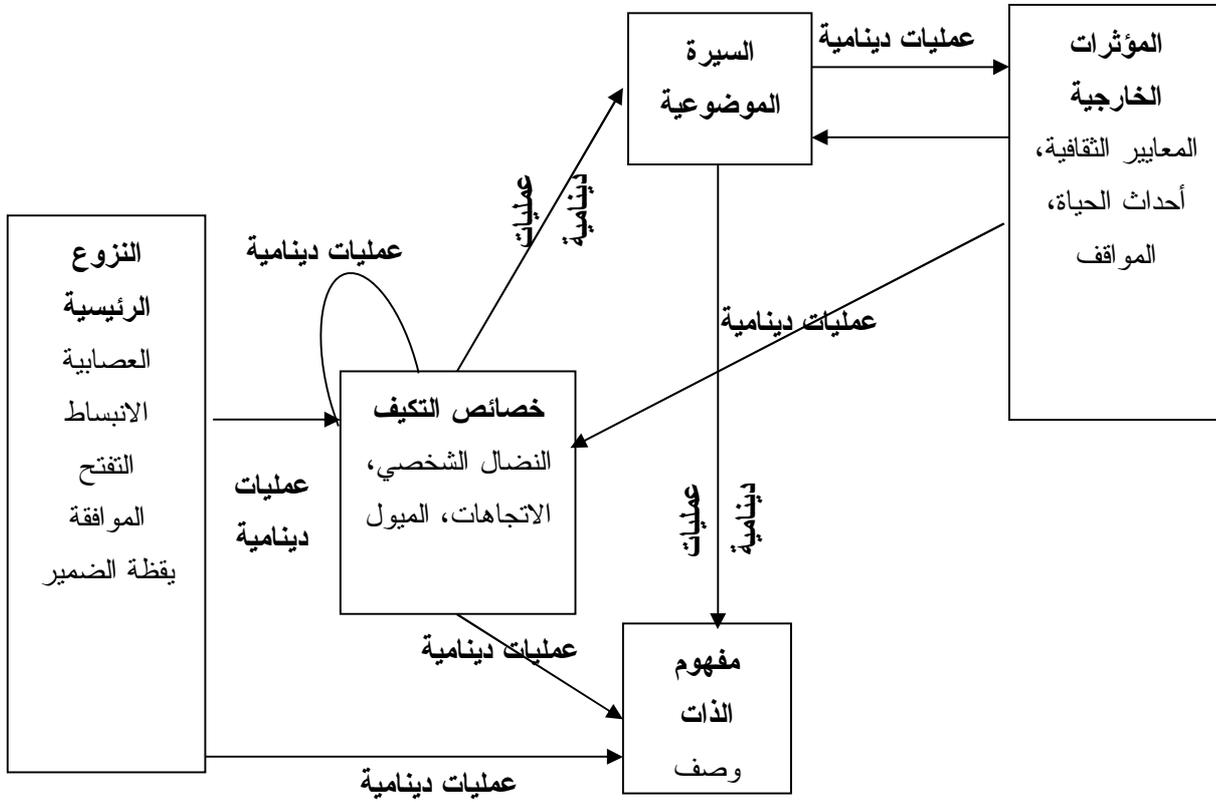
ويعتبر المنحى النفسي المعجمي psycholexical له أهميته وجدارته، فهذه السمات أو الصفات تشير إلى أشكال محددة من السلوك، ولذا فإن هذه الرموز اللغوية ذات علاقة وثيقة بالوحدات البنائية التي تكمن وراء الشخصية، إذ تشير أسماء السمات هذه إلى تراكيب نفسية حقيقية، ومن ثم فإن الرابطة متينة بين المفردات اللغوية التي تستخدم في الحياة اليومية، لأن السيكولوجيين يعولون الكثير على مقياس التقرير دراستهم العلمية. وهناك سبب آخر هو إذا كانت مكونات الشخصية لها صفة العمومية فإن تحليل اللغة يقدم لنا فهم لتصنيف سمات الشخصية، وتقديم العوامل الرئيسية لشخصية من خلال اللغة الطبيعية (محمد، 2012، ص 95).

7-2- منحى الوصف النظري:

يشير ماكري وكوستا (1996) وماكري (1992) وجولدبرج (1993) وديجمان (1990) إلى حدوث تقبل لنموذج العوامل الخمسة لوصف بنية سمات الشخصية، وتقديم إطار يمكن أن يستوعب المفاهيم التقليدية لنظريات، وينظم المعلومات الخاصة بالشخصية كما يحدد المتغيرات والتصنيفات التي يجب أن تشملها نظريات الشخصية.

ويرى كل من ماكري وكوستا (1996) أن بمراجعة النظريات الكلاسيكية لشخصية مع إختلاف إتجاهاتها نجد أن هناك خمسة عناصر رئيسية بالإضافة إلى عنصر العمليات الدينامية الذي يظهر التفاعل بين هذه العناصر والأهمية التي تحدد كل منها وهذه العناصر هي:

- النزوع الرئيسية
- خصائص التكيف
- مفهوم الذات
- السيرة الموضوعية
- المؤثرات الخارجية
- العمليات الدينامية



الشكل رقم (03-03): افتراضات نموذج العوامل الخمسة وفقاً لماكرس

وكوستا (1994) (محمد، 2012، ص 107).

ويشير ماكري وكوستا (1996) إلى أن وفقاً لمكونات التي تشملها نظريات الشخصية يمكن توظيف هذه المكونات من خلال نموذج العوامل الخمسة، حيث توافق عدد كبير من النظريات الشخصية مع هذا النموذج وبالتالي يمكن وضع إفتراضات لنموذج العوامل الخمسة من خلال هذا التصور (محمد، 2012، ص 106، 107).

- النزوع الرئيسية:

تشير الى النزوع والقدرات الشخصية العالمية والتي يمكن أن يستدل عليها. وبالتالي ربما تكون موروثه أو تكتسب عن طريق الخبرة المبكرة والخصائص الفيزيائية (القدرات الحس-حركية، الصحة، العمر والنوع) والقدرات المعرفية، الأساليب الإدراكية، القدرة اللفظية، القدرة المكانية، وسمات الشخصية العصابية الإنبساط، التفتح لخبرات، الموافقة، يقظة الضمير (محمد، 2012، ص 108).

- خصائص التكيف:

فهي مهارات مكتسبة، وعادات واتجاهات، وهي نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة والتفاعل الاجتماعي والعلاقة بين خصائص التكيف والنزوع الرئيسية علاقة دائرية والتداخل بينهم فلسفي. حيث يهتم علماء النفس بالقضايا التجريدية نسبياً، مثل بنية الشخصية الموضوعية ولديهم قليل من الإهتمام عن خصائص التكيف، بينما البعض الآخر يميل لدراسة الشخصية في سياق الحياة ولديهم إهتمام أقل بالنزوع الرئيسية ونجد أن كثير من استبيانات الشخصية تستخدم أسئلة عن خصائص التكيف لتقديم تفسير لنزوع الرئيسية.

وبالتالي نجد أن خصائص التكيف تضمن، الكفايات المكتسبة (اللغة، المعارف العامة، الخطط، الاستراتيجيات، المهارات الاجتماعية، المهارات الفنية)، والاتجاهات، والمعتقدات، والأهداف (التدين، القيم الأخلاقية، الإتجاهات الاجتماعية والسياسية، الميول/التفضيلات المهنية)، والسلوك المتعلم (العادات، الروتيناليومي الهوايات، والتكيف الاجتماعي (الأدوار الاجتماعية العلاقات الاجتماعية، إدراك الآخرين (محمد، 2012، ص 108، 109).

- السيرة الموضوعية:

تكون من كل شيء دال على أن الإنسان يشعر أو يفكر أو يتحدث من بداية إلى نهاية حياته، ويشمل السلوك الذي يلاحظه علماء النفس في المعامل والأحلام التي يراها ويشرحها المحللين النفسيين، وبالتالي يتضمن السلوك الظاهر، وتدفق الشعور وسياق الحياة (محمد، 2012، ص 109).

- مفهوم الذات:

يتكون من المعلومات (المعارف) وجهات النظر، وتقويم الذات جزء من خصائص التكيف، ولكن في كثير من النظريات يؤكدون أنها عنصر منفصل (محمد، 2012، ص 109).

- المؤثرات الخارجية:

وتشمل البيئة النفسية والمؤثرات البيئية والخارجية وتشمل: مؤثرات النمو (العلاقات الوالدية لطفل)، والتطبيع الاجتماعي، والتعليم، والبيئة واسعة النطاق (الثقافة، الثقافات الفرعية، الاحداث التاريخية، العائلة، الجيرة (والبيئة الصغيرة) (المؤثرات الاجتماعية، الدافعية، التعزيز، العقاب) (محمد، 2012، ص 110).

- العمليات الدينامية:

وهي العمليات التي تحدد العلاقة بين العناصر السابقة حيث أنها تحدد كيفية أن النزوع الرئيسية تؤثر في خصائص التكيف. وبالتالي فهي تضمن عمليات تجهيز المعلومات، والإرادة، والتنظيم الإنفعالي والعمليات الاجتماعية وتكوين الهوية (إكتشاف الذات، البحث عن المعنى، إتساق الذات) (محمد، 2012، ص 111).

يرى كل من **ماكري وكوستا (1996)** أن الإعتراض الرئيسي على الدراسات المعجمية أنها تهمل اسهامات العديد من النظريات التي تم تطويرها لقياس الفروق

الفردية، ومن يقوم بتحليل هذه المقاييس يتوصل إلى العوامل الخمسة (محمد، 2012، ص 112).

وبالتالي يعتبر الأدب النفسي مصدر غني بالمفاهيم المرتبطة بالعوامل الخمسة، كما أنه يظهر أن كل عامل من العوامل الخمسة له جذور ورقوبة في الأدب النفسي. وما يتضح أن هناك اتفاق في بنية عوامل الشخصية في كلا من المنحى المعجمي والمنحى النظري وكل منها يشترك في:

- تطابق عدد العوامل في كل منها (خمس عوامل).

- تطابق العامل الرابع العصائبية في كل منحى ولكن بينما يركز المنحى المعجمي على الجانب الموجب (الثبات الإنفعالي) نجد أن المنحى النظري والدراسات العاملة لاستبيانات على الجانب السالب (العصائبية) لكن في النهاية محتوى العامل واحد.

- بالرغم من التشابه محتوى العوامل في كل منحى، إلا أن بعض الأبعاد الفرعية تختلف من عامل إلى آخر. على سبيل المثال نجد الدفاء يتشعب بالعامل الأول الإنبساط في مقياس العوامل الخمسة لكوستا وماكري (1985)، بينما يتشعب بعامل الموافقة في المنحى المعجمي.

- تشير الدراسات إلى أن نورمان قدم التصنيف المناسب لشخصية حيث يرجع إلى جهوده إضافية إلى عاملي الموافقة ويقظة الضمير إلى عوامل الشخصية، وبالتالي يمكن تمثيلها في إستبيانات نموذج العوامل الخمسة وأكده الدراسات العاملة في كلا المنحيين (محمد، 2012، ص 114-115).

ويمكن تلخيص نتائج الدراسات العاملة المختلفة في الجدول الموالي:

جدول رقم (1-02): العوامل الخمسة لشخصية في الدراسات المختلفة (محمد، 2012، ص 115).

| الباحث | العامل الأول | العامل الثاني | العامل الثالث | العامل الرابع | العامل الخامس |
|----------------------|-------------------|---------------|----------------------|-----------------|----------------|
| فيسك 1949 | التكيف الاجتماعي | المسايرة | الرغبة في الإنجاز | الضبط الانفعالي | الفكر |
| تيس وكريستال 1961 | الجيشان/الاستبشار | الموافقة | الاعتمادية/الاتكالية | الانفعالية | الثقافة |
| نورمان 1963 | الجيشان/الاستبشار | الموافقة | يقظة الضمير | الانفعالية | الثقافة |
| بورجاتا 1964 | الحزم/التوكيدية | المحبة | الاهتمام بالعمل | الانفعالية | الذكاء |
| كوستا وماكري 1985 | الانبساط | الموافقة | يقظة الضمير | العصابية | التفتح للخبرات |
| ديجمان 1988 | الانبساط | الصدقة | الرغبة في الانجاز | العصابية | الفكر |
| تيتودي وجولدبرج 1989 | القوة | الحب | العمل | الوجدان | الفكر |

3-7- المنحى الاجتماعي لدراسة نموذج العوامل الخمسة:

يسعى أصحاب هذا المنحى إلى تقديم نظرة متكاملة لنموذج العوامل الخمسة من خلال إظهار الجانب الاجتماعي لسمات من خلال منظورين رئيسيين مكملين لبعضهما:

1- منظور التفاعل الثنائي لويجنز Wiggins.

2- نظرية التحليل الاجتماعي لهوجان Hogan (محمد، 2012، ص 116).

فمنظور التفاعل الثنائي يهتم بدراسة الجوانب الاجتماعية من السمات معتمداً على المدرسة الفرويدية الجديدة مثل سوليفان (1953)، وعلم النفس الاجتماعي فواوفا (1974) وعلم نفس الشخصية. كما اهتموا بالمفاهيم المرتبطة بالأدوار الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي، وبدراسة السمات المرتبطة بالتفاعل الاجتماعي (محمد، 2012، ص 131).

بينما نظرية التحليل الاجتماعي تعتمد على دمج كل من النظرية الارتقائية، والمدرسة الفرويدية والتفاعل الرمزي لميد، ويميز هاجان (1983-1996) بين الشخصية من منظور الملاحظ (وهي تعبر عن وجهات نظر الملاحظ المميزة لسلوك الشخص الآخر، والتي تتعكس على السمعة (المكانة) والشخصية من منظور صاحبها (أو المؤدي) وهي تعبر عن البنى الموجودة داخل الفرد التي تسبب أو تفسر سمعته (القبول) (محمد، 2012، ص 141).

8- طرق التعرف على سمات الشخصية وأنماطها:

لاحظ باص وكرايك buss et craik (1985) أن المهمات النظرية الرئيسية لعلماء نفس الشخصية، هي فن التعرف على السمات المهمة من عدد كبير من السمات المتاحة، وأن الوظيفة الرئيسية لهذا العمل هو بناء معيار داخلي أو خارجي دقيق ومهم،

من أجل تنظيمها وترتيبها، وبدون هذا المعيار فإن بحث الشخصية يبدو بدون توجه أو هدف، مع تركيز الباحث على سمة مرغوبة أو مجموعة فرعية من السمات.

وقد حاول علماء سيكولوجية السمات التعرف على أكثر وأهم السمات والأنماط مستعملين ثلاث طرق:

طريقة المفردات المعجمية (القاموسية): وتعتمد على الإفتراض الذي يقول: إن معرفة السمات المهمة يزيد من إحتمالية الرجوع إليها وإستعمالها في اللغة اليومية، فالعديد من الباحثين يصف العدوانية كسمة مهمة.

الطريقة النظرية الإفتراضية: تستخدم هذه الطريقة كطريقة أساسية في دراسة السمات التي تعتمد على النظرية أو تفترضها، مثلاً نظرية التحليل النفسي تفترض بأن قوى الأنا والدفاعات على أنها سمات مهمة يختلف بينها الناس.

الطريقة الإحصائية: تستخدم معطيات ضخمة عن الناس الذين يتم دراستهم وتحليلهم بإستخدام الطرق الإحصائية، المصممة للتعرف على العوامل الأساسية التي تقف خلف تلك المعطيات، فالتحليل العملي هو الأداة المفضلة من بين الطرق الأخرى (عبد الله، 2001، ص 45).

9- نقد نموذج العوامل الخمسة:

من الواضح أن الباحثين في مجال الشخصية لم يتفقوا جميعاً على العوامل الخمسة الكبرى بوصفها بناء لشخصية، وهذا أمر متوقع بطبيعة الحال. ويعد كل من كاتل وأيزنك من أثر المعارضين، حيث يصّر كاتل على وجود أبعاد أساسية للشخصية أكثر بكثير من الأبعاد الخمسة، في حين يؤكد أيزنك على أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها، وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد كما يرى أيزنك (1992) أن البعد الثاني الطيبة والبعد الثالث يقظة الضمير يندرجان تحت بعد الذهانية، ومن ناحية

أخرى لايزال بلوك Block يصرّ على وجود بعدين للشخصية، إكتشفهما من خلال دراساته المتتابة وهما بعد ضبط الأنا وبعد مرونة الأنا برغم اقتناعه بالعوامل الخمسة الكبرى (محمد، 2012، ص 85).

خلاصة الفصل:

من خلال مما سبق يظهر الإهتمام الكبير للباحثين بدراسة الشخصية وسماتها، نظراً لتأثيرها على سلوكيات الفرد وحياته في مختلف المجالات من بينها مجال العمل الذي يعتبر من المجالات المهمة للفرد التي تضمن له العيش.

وكما تم الإشارة في النقطة الأخيرة لفصل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي، أنه بالإضافة إلى دور الشخصية في مهنة العيادي وجود عنصر آخر ألا وهو الرضا الوظيفي ما سيكون موضوع الفصل الموالي.

الفصل الرابع:

الرضا الوظيفي

- 1- تعريف الرضا الوظيفي
- 2- أهمية الرضا الوظيفي
- 3- أنواع الرضا الوظيفي
- 4- مظاهر الرضا الوظيفي
- 5- حدوث الرضا الوظيفي
- 6- خصائص الرضا الوظيفي
- 7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- 8- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي
- 9- نظريات الرضا الوظيفي

ملهيّد:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الصحية والمهنية. كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

فوجد من الباحثين المهتمين بهذا الموضوع أمثال هيبوك Hpock ماسلو Maslow، لولر Lowler، هرزبرغ Herzberg، مكورميك Mc Cormick، ميشانسكي Muchinsky، فروم Vroom.... ذلك لمعرفة مسببات الرضا ونتائجه لدى العمال، ونتيجة للتطور الذي يشهده عصرنا هذا والحاجة المتزايدة لرفع الإنتاج سواء كان مادياً أو فكرياً وتحسين نوعيته، أخذت الدراسات تتوسع وتعمق محاولة الكشف عن عوامل الرضا الوظيفي وأبعاده، وعليه سنحاول في هذا الفصل أن نستعرض أهم تعريفات الرضا عن العمل والعوامل المؤثرة عليه، وأهمية الرضا الوظيفي، النظريات التي تناولته بالدراسة والتحليل.

1- تعريف الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً وذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، وقد أشار لوك Look (1976) إلى ظهور أكثر من (3350) دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها، ولعل السبب في ذلك هو أن الرضا يدرس أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في

السلوك والإنتاج، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر ونوع العلاقة (عشوي، 1992، ص 133).

ولقد ظهر مفهوم الرضا كمصطلح محدد على يد هوبوك Hoppok منذ عام (1935) حيث عرفه على أنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله (الأزرق، 2006، ص 123).

ويشير روزمون Rosemon (1980) إلى أن الرضا أو عدم الرضا، إنما يتوقف على اتجاهات الفرد المختلفة والتي يمارسها تجاه عمله وتجاه العوامل المرتبطة به وتجاه حياته بشكل عام (سلطان، 2002، ص 197).

ويلاحظ أن هذا التعريف يجعل الشعور بالرضا مرهون كلية باتجاهات الفرد الشخصية، هذه الاتجاهات التي تختلف حسب اختلاف مستوى الإدراك والخبرة الفردية والشخصية المتميزة للفرد، وقد تكون متأثرة باتجاهات وقيم المجموعات المرجعية للفرد ذاته.

أما ستون Stone (1976) فقد عرف الرضا عن العمل بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.

ويرى سترونج Strong (1958) أن الرضا عن العمل هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محباً له مقبلاً عليه في بداية يومه بحماس (سلطان، 2002، ص 196).

ويشير أحمد صقر عاشور إلى أن هناك العديد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد، التوافق المهني، الرضا عن العمل، ورغم اختلاف مدلولات هذه المصطلحات إلا أنها تشير عموماً إلى مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه

المشاعر قد تكون سلبية وقد تكون إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله، فكلما كان تصور الفرد في عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كان اتجاهه نحو عمله إيجابياً، أي كان راضياً عنه (عاشور، 1995، ص 139).

أما **رفاعي محمد** (1981) فقد أشار إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل، والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يحصل عليه من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه، ومن سلوك مديره معه، وكذلك من بيئة العمل الداخلية (البادري، 2011، ص 183).

ويعرفه **عشوي مصطفى** على أنه يعبر عن مشاعر العامل نحو مقدار الانتماء الذي يشعر به العامل كشغل للوظيفة وعضو في المنشأ (عشوي، 1992، ص 134).

كما يرى **دانيال V.Danial** أنه من المفيد التمييز بين مفهوم الرضا من العمل والرضا في العمل، فقد يكون العاملون راضون في العمل، ولكن ليس بالعمل نفسه، أي أن مصدر الرضا يكون عن طريق الجو الاجتماع لعمل، وليس خصائص العمل نفسه (لطي، 1992، ص 134).

ويرى **ناصر محمد العديلي** الرضا الوظيفي على أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء (العديلي، 1993، ص 189).

بالإضافة إلى **ساري Sari** (2004) الذي يعرفه بأنه تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم، بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى إدراك الفرد لما تحققه له مهنته من حاجات ورغبات وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر تتعلق ببيئة العمل (البادري، 2011، ص 182).

يظهر مما سبق أن سترونج تناول فقط العوامل المتعلقة بالعمل والظروف المحيط به، بينما أهمل الإشارة إلى العوامل الشخصية للفرد ذاته وتأثيرها، في حين ركز صقر عاشور في تعريفه على تمسك وحماسة الفرد من جهة وتحقيق الإشباع من الجوانب المحيطة بالعمل من جهة أخرى.

نستخلص من التعريفات السابقة أنه لا يوجد اتفاق حول تعريف محدد أو مفهوم متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي، وأنه ما زال موضوع جدل ونقاش كبيرين، وهذا راجع في الحقيقة إلى تعدد الكتابات وتناوله من أكثر من جهة اختصاص، يحاول كل منه أن يستحدث أو يطور لنفسه مفهوم معين يقوده إلى تحقيق أهداف البحث الذي يقوم به، إلا أن هذا لا يمنعنا من محاولة تقديم تعريف للرضا الوظيفي، ومنه يمكن تعريفه بأنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد نحو مهنته التي يشغلها في الوقت الراهن وقد تكون هذه المشاعر والاتجاهات إما ايجابية أو سلبية، كما أنها قد تكون موجهة نحو العمل بصفة عامة أو موجهة نحو جوانب محددة منه فقط.

2- أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا من الظواهر الهامة التي يجب الاهتمام بها في كل مجالات العمل وفي كل وقت ذلك لسببين:

الأول لكونه هدف عمل كغاية في حياته، وهو السبب الوحيد الذي يضمن بقاء العامل وجديته، حتى وإن كان الأجر مرتفعاً، إذا لم يحدث الرضا لسبب معين يكون العامل غير مستقر ولن يكون أدائه جيداً ومرتفعاً.

أما السبب الثاني، فهو إسهام الرضا في باقي الاتجاهات، إذ يحدث أثراً سلبية أو ايجابية على كل سلوكيات الفرد، بل على كل الظواهر الموجودة في مجال العمل، وسنتعرض فيما يلي لبعض آثاره وهي:

2-1- على الصحة العضوية:

لا شك أن للحالة النفسية تأثيراً على الناحية العضوية، فكما أن للصحة العضوية آثار على الصحة النفسية، فقد بينت دراسات عديدة تدهور الحالة الجسمية للمهاجرين بفعل المشاكل الاجتماعية والنفسية التي يعيشونها. إذ أن العضوية توظف معطيات الإدراك للحياة مع مختلف ظواهر البيئة والمحيط.

وفي هذا الصدد توصل **هرزبرج** وزملائه (1959) إلى أن الأعراض العضوية الموضوعية كآلام الرأس، فقدان الشهية، عسر الهضم والغثيان تحدث كنتيجة حتمية بعد تكرار عدم الرضا الوظيفي. كما وجد **بورك Burke** (1970) ارتباطاً بين الرضا الوظيفي وبعض الأعراض كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس، التعرق والمرض.

وذهب البعض مثل **بالمور Palmore** (1969) إلى أكثر من ذلك، بحيث جعلوا من الرضا شرطاً من شروط طول العمر.

2-2- على الصحة العقلية:

إن العامل الذي ترغمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في عمله مهما كان نوعه أو الظروف المحيطة به، يحي صراعاً داخلياً يزداد يوماً بعد يوم، يجعل من عمله ضغطاً كبيراً، هذه الحقيقة تقترض وجود علاقة بين عدم الرضا والصحة العقلية.

ولقد هتم الكثير من الباحثين بهذا الموضوع نذكر منهم **كورن هاوس Korn** الذي أكد بعد دراسة معمقة (1965) وجود علاقة قوية بين الرضا والصحة العقلية، وأن وضعية العمل هي أحد مسببات عدم الرضا ومشاكل الصحة العقلية. وبالعكس فإن العامل في محيط عمل جيد ومناسب، يبعث الارتياح والرضا، تكون حالته العقلية أبعد عن المشاكل والاضطرابات، ولا شك أن للصحة العضوية أيضاً آثاراً على الصحة العقلية (أرزقي، 1997، ص 83، 84).

2-3- على الأداء:

في بداية الأمر كان الاهتمام بالرضا وعلاقته ببعض جوانب السلوك، حيث أظهرت الدراسات المخبرية لثورندايك Thorndike (1917) بأن الأداء يمكن أن يبقى ثابتاً أو يتحسن بالرغم من تزايد إحساس الفرد بالتعب وعدم الرضا.

وكانت فكرة كون الرضا الوظيفي عاملاً مسبباً في السلوكات المهنية بالخصوص مستوى الأداء، من نتائج دراسات هاوثورن Hawthorn، وأكدت أن إدخال تغييرات على محيط العمل كفترات الراحة، ساعات العمل، نوع الإشراف الحسن، الأداء والروح المعنوية. ويشير الكثير إلى أنه لفهم طبيعة العلاقة بين الرضا والسلوك المهني لا بد أولاً من فهم طبيعة الشعور وعلاقته بطريقة العمل وأسلوبه، فإذا لاحظ الفرد بأن الهدف المحقق في عمله يدعمه ويحسنه، فإن شعوره سيكون إيجابياً، أما إذا رآه كتهديد لوجوده فإن شعوره سيكون سلبياً. ولقد بين المهتمون بعلاقة الرضا الوظيفي بطريقة العمل عدة جوانب ومنها الغياب، الانقطاع، الشكاوي والتظلمات (أرزقي، 1997، ص 85-88).

3- أنواع الرضا الوظيفي:

وقد حدد العلماء نوعين من الرضا:

3-1- الرضا العام:

ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله، هل هو راض أم غير راضٍ على الإطلاق، والرضا عن العمل كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية، حيث نستطيع الإشارة إلى درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن

مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله، ويمكننا تصوير العلاقة بين عامل الرضا العامل وعوامل الرضا الفرعية كما يلي:

الرضا العام = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن نمط الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل الفيزيائية (محادين، 2015، ص 100).

3-2- الرضا النوعي:

يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله كل على حدى، وتتضمن تلك الجوانب سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرض الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء وتجدر الإشارة إلى أن حدوث الإصابة هو تعبير جزئي عن عدم الرغبة في العمل ذاته (فرج، 2000، ص 220).

إن ارتباط درجات الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ببعضها قد يرجع إلى أن العمل الذي يغطي ميزات معينة في جانب معين يعطي ميزات أخرى في جوانب أخرى، فالإشباع التي تتيحها الوظائف العليا من حيث الأجر الأعلى، ظروف العمل الأفضل، محتوى العمل الأكثر إثارة، تعتبر أكبر من تلك التي توفرها الوظائف الأدنى في الأجر، فدرجة رضا الأشخاص ممن يعملون في مستويات وظيفية مختلفة عن جانب معين من جوانب العمل تميل إلى التوافق مع درجة رضاهم عن الجوانب الأخرى.

وقد حدد جنزبرج Ginsbrg ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي، هي:

1- الرضا الداخلي: وينبع من مصدرين وهما المتعة النابعة من انهماك الفرد في نشاط العمل وإحساسه بالإنجاز، وعن إحساسه بقدراته من خلال الإنجاز.

2- الرضا المصاحب: وهو ناتج عن الشروط النفسية والمؤسسية التي تصاحب عمل الفرد.

3- الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمة وأهدافه (محايد، 2015، 100، ص 101).

4- مظاهر الرضا الوظيفي:

يمكن أن يستدل على الرضا الوظيفي لعاملين من خلال بعض المظاهر التي تصل بسلوك العاملين في العمل، ويمكن تسمية هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل، وهي:

- زيادة الإنتاج ومستوى جودته، حيث وفرة الإنتاج وجودته لا يمكن أن يكون الإنتاج إلا في عمل عمال على درجة عالية من الرضا عن عملهم.

- قلة الفاقد والتالف من خامات ومستلزمات الإنتاج، وهي تكون عادة من عمال راضين عن عملهم.

- انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوى وندرة الصراعات والنزاعات في مجال العمل، كلها مظاهر تدل على رضا واستقرار العمال.

- إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها مؤشرات تدل على رضا العاملين إلى حد كبير من عملهم.

- الصورة الذهنية الإيجابية المحببة لمنشأة أو المنظمة ونوعها ونوع العمل بها عن طريق الأفراد العاملين، وتعد مؤشراً هاماً للرضا عن العمل، وخاصة من هذه الصورة الذهنية الإيجابية عن العمل والمنظمة في أذهان العمال تؤدي إلى أن يدافع

العمال عن منظماتهم وأن يقفوا بجانبها وأن يكون لهم ولاء وانتماء لها، وهذا مظهر من مظاهر رضا العاملين عن عملهم (شريت، 2001، ص 335).

- استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعدي والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل، ومشاركتهم الحقيقية لدفع وتطوير العمل ونظمه، وتدل على مدى الرضا وقدره المرتفع لدى العاملين الراضين عن عملهم.

5- حدوث الرضا الوظيفي:

وعن كيفية حدوث الرضا الوظيفي عندما يسعى إليه الأفراد، فإنه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل والخطوات على النحو التالي:

- الحاجات: لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها والعمل أحد مصادر هذه الحاجات.

- الدافعية: تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث على التوجه إلى المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات.

- الأداء: تحول الدافعية إلى أداء نشاط لفرد وبوجه خاص في عمل اعتقاداً منه هذا لأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

- الإشباع: يؤدي الأداء الفعّال إلى إشباع حاجات الفرد.

- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء في عمله، يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي تمكنه من إشباع حاجاته (فرج، 2000، ص 220).

6- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذي تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا الشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة.

- الرضا يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الانساني: نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر، ومن دراسة لأخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الأسلوب الذي يقدمه للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى الغايات.

- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً عن رضاه عن العناصر الأخرى، فإن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم (محادين، 2015، ص 101، 102).

7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

لقد اهتمت العديد من الدراسات بالبحث عن العوامل المتصلة بالعمل والتي لها الأثر الأكبر في رضا الفرد عن عمله، حيث قام بوتلر ولولر **Potter et Lewler** باستقصاء العوامل التي تمثل مصدراً للرضا، فوجدوا أنه يتحدد بمدى تأثير العوائد التي يحصل عليها الفرد من عمله في المؤسسة وما تحققه من إشباع لحاجاته، ومدى إدراك الفرد لعدالة العوائد من خلال مقارنتها بعوائد الآخرين، أي أن مصدر الرضا يتحدد بدرجة التفاعل بين هاذين العاملين (الأزرق، 2000، ص 125).

كما راجع لوك **Locke** حوالي (3300) دراسة ورسالة جامعية ومقالة تناولت جميعها موضوع الرضا الوظيفي، وخلص إلى القول إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق بشكل مباشر بتأثير مجموعة من العوامل والمتغيرات، فالعوامل المباشرة في الرضا الوظيفي وعدمه هي: مقدار العمل المطلوب، والأنشطة داخل العمل، والأجور. بينما العوامل غير المباشرة فهي: العلاقات مع زملاء العمل، والإدارة (البادري، 2011، ص 184).

وفيما يلي نقدم بعض العوامل الخاصة بالعمل والأخرى الخاصة بالعامل وهي:

1-7- عوامل موجودة في العمل:

نوع العمل:

يعتبر أهم عامل هو نمط العمل نفسه، فإذا كان العمل متنوعاً فهو يؤدي إلى نوع من الرضا، أما إذا كان روتينياً فإنه يؤدي إلى الملل وبالتالي إلى نوع من عدم الرضا.

المهارة المطلوبة:

حينما توجد المهارة المطلوبة فإنها ستصبح عاملاً هاماً في رضا الفرد عن عمله، ولقد بينت إحدى الدراسات أنه حيثما توجد المهارة بدرجة كبيرة فإنها تصبح -إلى حد ما- المصير الأول للرضا.

المكانة المهنية:

تشير الدراسات إلى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي لا تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة، إلا أن هذا التوجه يختلف من منطقة إلى أخرى، كما يختلف من وقت إلى آخر.

الناحية الجغرافية:

تختلف درجة رضا العمال عن أعمالهم حسب المنطقة الجغرافية التي يعملون بها. فقد يكون العمال الذين يعملون في المدن الكبيرة أقل رضا من العمال الذين يعملون في المدن الصغيرة أو العكس.

حجم المؤسسة:

تبين من بعض الدراسات أنه كلما قل حجم المؤسسة زادت درجة الرضا وفسر ذلك بأن العلاقات بين العمال في مثل هذه المؤسسات تكون جيدة وأكثر تعاوناً على عكس المؤسسات الكبيرة (دويدار، 2007، ص 56).

7-2- عوامل خاصة بالعامل (الفرد):

الجنس:

إن الدراسات التي تطرقت إلى الفروق بين الجنسين عديدة ومتباينة النتائج حيث أثبت البعض منه

التعلم:

ثمة تعارض كبير بين نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة المستوى التعليمي والرضا عن العمل، فبينت إحدى الدراسات أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية، كانوا أكثر رضا من الأشخاص ذوي المستويات الدراسية العليا، بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل (دويدار، 2007، ص 48).

مدة العمل:

بينت كثير من البحوث أن الرضا عن العمل يكون غالباً مرتفعاً نسبياً في البداية ثم ينحط بالتدرج عند

الحالة الصحية للعامل:

إن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وبالتالي سوف ينعكس على سلوك الفرد واستجابته للمواقف المختلفة.

السمات الشخصية:

استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية.

السن:

لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين، وذلك فيما يتصل بعلاقة السن بالرضا المهني، وظهر بوجه عام أن العلاقة بين الرضا وبين العمر علاقة ضعيفة.

عدد أفراد الأسرة:

أظهرت نتائج بعض الدراسات إلى أنه كلما زاد عدد أفراد الذين يعولهم العامل نقص رضاه عن العمل وربما يعود ذلك إلى الضغط الذي يعانيه، نتيجة الأعباء المادية التي تتطلبها العائلة كثيرة الأفراد (عوض، 2015، ص 29).

ومن خلال ما ذكرنا يتبين أن الرضا لا يتحدد بعوامل معينة بل هو نتيجة لتداخل العديد من العوامل التي يصعب في الغالب الفصل بينها.

8- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي:

بالرغم من أن العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية ليست محددة تماماً. إلا أنه يمكن بحال من الأحوال أن نغفل على أن الرضا عن العمل له أهميته البالغة في العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية. وحتى إن أشارت البحوث إلى عدم الوثاقفة بين الرضا عن العمل والإنتاجية، إلا أنه من المعقول أن نفترض أن الرضا عن العمل يؤثر بشكل غير مباشر على الإنتاج. ناهيك عن ترك العمل هو من مؤشرات عدم الرضا عن العمل، ويؤدي ترك العمل إلى خسائر فادحة للمؤسسات الصناعية، كما سبق الإشارة. ويمكن تحقيق أكبر قدر من الرضا بالأساليب التالية:

الراتب:

لا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجر، وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا ولكنهم يتفقون جميعاً في أهميته.

ويحتج بعض العلماء بأن الأجر ليس هو العامل الحاسم بل العوامل الأكثر حسماً، هي الدافعية والمركز الاجتماعي للوظيفة ومجال اثبات الذات فيها. ولكن هذه العوامل الدافعة تأتي بعد أن يكون العامل قد حقق الحد المعقول من الأجر الذي يكفي حاجاته الأساسية (ربيع، 2010، ص 245).

الرعاية الصحية:

تمثل الرعاية الصحية مسألة بالغة الأهمية، خاصة مع الارتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة. وتوفر الرعاية الصحية عادة بأن تنشئ المؤسسة الصناعية مركزاً طبياً يوفر العلاج المجاني للعاملين، أو تتعاقد المؤسسة الصناعية مع أحد المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين فيه وقد يكون العلاج مجاني أو شبه مجاني (ربيع، 2010، ص 245).

الرعاية الاجتماعية:

تخلف الدول بعضها بعض فيما تقدمه من رعاية اجتماعية للعاملين في المؤسسات الصناعية. لكن هذه الرعاية عادة ما تتطوي تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية، التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانات المادية عند تعرضهم لأزمة من الأزمات (ربيع، 2010، ص 246).

حضانة الأطفال:

أشرنا فيما سبق إلى معدل غياب النساء العاملات أعلى من الرجال، ويرجع ذلك في أغلب الظن إلى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين دورها كأم ودورها كمرأة عاملة. ولعل أشق مهمة تواجه المرأة العاملة هي حضانة الأطفال. ومع زيادة نسب النساء في القوة العاملة في المؤسسات الصناعية منذ منتصف القرن العشرين لجأت المؤسسات الصناعية إلى إنشاء دور الحضانة لرعاية أطفال الأمهات العاملات بل إن بعض المؤسسات تقدم هذه الخدمة لحضانة الأطفال على مدار الأربع والعشرين ساعة يومياً.

ومما هو جدير بالذكر أن فكرة دور الحضانة الملحقة بالمؤسسات بدأت في أوروبا والاتحاد السوفياتي ثم انتقلت إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

ويعتقد أصحاب الأعمال أن دور الحضانة ذات فائدة قصوى، لأنها تخفض من نسب غياب النساء العاملات، كما أنها تحسن من موقف النساء العاملات تجاه المؤسسة وأنها تؤدي إلى تدني نسبة ترك العمل. ورغم الكلفة المادية العالية لدور الحضانة إلا أن مردودها الإيجابي على المرأة العاملة مردود لا ينكر وبما يؤثر تأثيراً هاماً على زيادة إنتاج المرأة العاملة كما وكيفاً (ربيع، 2010، ص 246).

9- نظريات الرضا الوظيفي:

لم يعد الأمر مقصوراً على معرفة الرضا ونسبته ومداه، بل تتعدى ذلك إلى قيام دراسات عدة ونظريات ألفت الضوء على العوامل المسببة والهامة في تحقيق الرضا أو عدمه، وفيما يلي عرض لأهم النظريات.

9-1- نظرية عملية المقارنة (1980):

يعتبر كل من ماكروميك وأجل Mc.Cormick et Ilgel صاحبا هذه النظرية، وأشارا إلى أن الرضا عن العمل ينجم عن مقارنة الفرد بين الغاية المراد الوصول إليها، وإدراكه لمدى تحقيقه لهذه الغاية، فدرجة الرضا حينئذ هي الفرق بين غاية الفرد وبين ما يشعر أنه حققه. فعمليات المقارنة تقارن بين ما يريده الفرد (المعيار) وما يستلمه، فكلما كان الفرق صغيراً كلما كان الرضا مرتفعاً والعكس صحيح إذا كان الفرد كبيراً.

وهناك اختلاف فيما يتعلق بالمعيار إذ هل هو مستمد من الحاجات أو من القيم، فالرأي الأول يرى أن المعيار مستمد من الحاجات وهي نوعان نفسية وبيولوجية. فالعامل الراضي هو الذي يشبع الحاجات البيولوجية (الأجر) الذي بواسطته يستطيع أن يشبع حاجات الأكل والشراب والحاجات النفسية كالتقدير والانتماء إلى جماعة العمل، أما الرأي الثاني يرى أن المعيار مستمد من القيم ذلك أن القيم مثل رغبات الفرد التي يسعى الحصول عليها، والقيم تكون مكتسبة يتعلمها خلال مختلف مراحل حياته سواء في البيت، المدرسة أي المجتمع عامة (بن زروق، 2008، ص 63).

9-2- نظرية المقارنة الاجتماعية (ميشانسكي 1983 Muchinsky):

الأساس في هذه النظرية هو الاعتقاد بأن الأفراد يقارنون أنفسهم بالآخرين، في تقييمهم لمشاعرهم فيما يتعلق برضاهم عن أعمالهم، على خلاف النظرية السابقة التي تتم المقارنة فيها داخل الفرد نفسه. فالمقارنة في هذه النظرية تتم في الإطار الاجتماعي أو بين الأفراد، فالفرد يلاحظ الآخرين في الأعمال المتشابهة ويستنتج إلى أي مدى هم راضين عن أعمالهم. وعليه فالفرد يستمد رضاه من مقارنة نفسه بالآخرين على نفس الأعمال.

نستنتج من النظرية الأولى أن الفكرة التي تبني على القيم أكثر أهمية من الفكرة التي تبني على الحاجات النفسية أو البيولوجية لكون جميع الناس لهم نفس الحاجات، إلا أنهم يختلفون في إعطاء الأهمية لبعض المتغيرات في ميدان العمل (بوظيفة وآخرون، 2007، ص 38).

ونستخلص من النظرية الثانية أن الأفراد يكونون راضين حين يقارنون أنفسهم بالآخرين على نفس الأعمال التي يقومون بها. فكلما كان الجهد المبذول متساوياً ومتكافئاً مع الأجر الذي يتقاضونه (المكافأة) سيكونون راضين عن أعمالهم.

في نظر هرزبرج Herzberg العمل المرضي هو العمل الذي يتوفر على التحصيل والتقدير وطبيعة المسؤولية والتطور، والعمل غير المرضي هو ذلك الذي يتوفر على العوامل اللامرضية كالأجر غير الجيد وظروف العمل المملة.

وبالإضافة إلى هذه النظريات هناك نظريات أخرى منها ما يلي:

9-3- نظرية إشباع الحاجات:

طبقاً لهذه النظرية التي تمثلها أعمال فروم وكوهلن Vroom & Kahlan (1967) أن الرضا عن العمل يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه، ويوجد نموذجان لهذه النظرية:

النموذج الأول: ومرجعه الأساسي فروم، الذي فسر الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع، بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على

مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (محادين، 2015، ص 88).

النموذج الثاني: ويمثله كوهلن، يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناءً على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع بها (عباس، 2010، ص 223).

9-4- نظرية إشباع القيم:

يرى أدوين لوك **Edwine Locke** (1976) أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدى، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل.

ويرى لوك أن الفرد يقوم أولاً بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يدرك أنه يتحصل عليه فعلاً، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدتها.

مثال: أحد كبار المديرين وفقاً لنظرية ماسلو يجب أن يسعى لتحقيق الذات والتقدير، لكن وفقاً لنظرية القيم فإن الفوائد التي يرغب بها المدير قد تتضمن الفوائد المادية والأمان وأي فوائد أخرى مناسبة (عباس، 2010، ص 224).

9-5- نظرية العاملين لهزبرج:

تُنسب هذه النظرية إلى العالم هرزبرج **Herzberg** (1968)، والتي ركزت على دراسة ميدانية قام بها هذا العالم على عينة تتكون من (200) عامل ومهندس في تسع (09) مؤسسات باستعمال طريقة الأحداث الحرجة. وخلال المقابلة نصف المهيكلة، طلب من العينة وصف خبراتهم في أحداث العمل والتي جعلتهم يشعرون بالرضا عن العمل أو عدمه، كما طلب منهم تقدير درجة تأخير كل حدث من هذه الأحداث على

مشاعرهم إيجابياً أو سلبياً، ثم قام الباحث بتصنيف البيانات المجمعة إلى وحدات فكرية بحيث ترتبط كل وحدة بحادثة معينة فقط، العمل نفسه، سياسة المسؤولية، الإشراف، الأجر، العلاقات وظروف العمل. وقد ركز التحليل على المقارنة بين الاتجاهات المرتفعة والاتجاهات المنخفضة للأحداث أي اتجاهات الأفراد الإيجابية والسلبية نحو عملهم (عاشور، 1995، ص 149).

كما تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين، وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل، حيث رأى هرزبرج أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم الرضا، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل، وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين الرؤساء، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (محادين، 2015، 87).

ويرى **لوك Look** أن الفرد يقوم أولاً بتحديد الفرد بين ما يحتاجه وبين ما يدرك أنه يتحصل عليه فعلاً، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدتها (سلطان، 2000، ص 201).

وتجدر الإشارة هنا إلى وجود علاقة قوية بين نظرية هرزبرج وهرم ماسلو للحاجات، حيث يلاحظ أن المناخات الصحية -التي يؤكد هرزبرج على أنها تثير الدوافع- توازي تماماً الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية عند ماسلو، التي تعتبر قوتها الدافعية بسيطة، ولكن الدوافع تتصل اتصالاً قوياً بحاجات الأنا وحاجات تحقيق الذات (البادري، 2011، ص 193).

9-6- نظرية الإدراك:

تشير هذه النظرية إلى أن فهم الرضا عن العمل يجب أن يكون في ضوء إدراك الفرد للعمل الذي يؤديه، ذلك أن أنصار هذا الاتجاه يعتقدون بأن السلوك الفردي إنما يحدث طبقاً لإدراك الأفراد لطبيعة الموقف وليس للموقف كما هو حادث. وعلى هذا الأساس، فإن الرضا عن العمل يحدث نتيجة الإدراك الفردي للعمل وعلى أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة به.

غير أن كثير من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي لم يتعرفوا بعد على حجم الدور الذي يلعبه الإدراك الفردي في عملية تكوين اتجاهات الرضا الوظيفي. ويرى الكثير منهم أن عملية تكوين الاتجاه نحو العمل سواء بالرضا أو عدم الرضا، هي أكثر تعقيداً من هذا التفسير البسيط الذي أوضحته نظرية الإدراك، وأن الإدراك ما هو إلا عاملاً (متغير) وسيطاً بين العوامل الموقفية من ناحية واتجاهات الفرد (كالرضا عن العمل) من ناحية أخرى (سلطان، 2000، ص 201).

9-7- نظرية سمات الوظيفة:

ظهرت هذه النظرية على يد كل من هاكمان واولدمان Hackman & Oldman وتقرر أن العاملين يصبحون أكثر دافعية وأكثر رضا عن عملهم إلى المدى الذي تشمل فيه الوظيفة على سمات معينة، إذ أن هذه السمات توفر الظروف السيكولوجية التي تمكن من إدراك العوائد المفيدة للعمل في هذه الوظيفة مما يساهم في التوجه نحو الهدف وزيادة الدافعية.

وفي ضوء نظرية سمات الوظيفة، فإن قوة الارتباط بين سمات الوظيفة والحالة النفسية وبين نواتج العمل تتحدد وفقاً لقوة أو شدة حاجات الفرد للنمو الوظيفي، أو مدى الأهمية التي يعطيها الفرد للنمو والتقدم في الوظيفة.

وهناك خمسة سمات في الوظيفة تعمل على تنشيط وحفز العوامل الداخلية للعاملين وتشمل هذه السمات ما يلي:

- أهمية الوظيفة، وتتمثل في وجود تأثير للوظيفة ومخرجاتها على الآخرين داخل وخارج المؤسسة.

- الإستقلالية، وتشير إلى الحرية في التصرف التي يحصل عليها العامل.

- تنوع المهارات، فكل وظيفة تحتاج إلى العديد من المهارات، وكل وظيفة تختلف عن الوظيفة الأخرى في متطلباتها ومهاراتها.

- توفر التغذية الراجعة، وتتضمن اوفير معرف ومعلومات للعاملين في وظيفة معينة عن نتائج العمل ومستواه ودرجة الأداء وفعاليتة.

- تكامل المهمة، وتشير إلى أي درجة يؤدي فيها الفرد أجزاء أو خطوات تنفيذ الوظيفة بالكامل.

- وتبين النظرية أن سمات الوظيفة تؤثر في ثلاث سمات نفسية هامة وهي:

✓ الشعور بالمسؤولية الشخصية، أي مستوى أو درجة شعور العامل بمسؤوليته الشخصية عن نتائج العمل.

✓ المعرفة بالنتائج المحققة، وتتمثل في معرفة وفهم شاغل للوظيفة لمستواه العلمي.

✓ إدراك قيمة العمل، حيث لا بد للعاملين من فهم قيمة العمل وأهميته بالنسبة إليه وقيمتة بالنسبة الآخرين.

والوظيفة التي تتضمن السمات والتي تحقق إدراك العامل للحالات النفسية الثلاثة المؤثرة توفر للعاملين المكافآت الداخلية التي تعزز وتزيد الدافعية، ولا شك أن هذه

المكافآت تأتي من شعور الفرد بأنه يعمل في وظيفة تمكنه من الشعور بالمسؤولية وإدراك قيمة العمل ومعرفة نتائج الأداء (أحمد، 2011، ص 351-352).

وما يمكن استخلاصه من هذه النظريات، هو أنها تتفق حول فكرة اعتبار أن الرضا ظاهرة مرتبطة بمشاعر وأحاسيس وعوامل متداخلة، بإمكانها أن تكون من مسببات الرضا عن العمل والعكس صحيح، إذ أنه بإمكانها أن تكون من مسببات عدم الرضا.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يظهر أن الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل، والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يستمدّه منه والجماعات التي تشاركه فيه وسلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل الداخلية والخارجية بوجه عام، فضلاً عن شخصيته.

كما تتمظهر أهمية الرضا في جميع مجالات حياة الفرد بدءاً من رضاه عن ذاته، وبيئته، وصولاً إلى مهنته. ولعل أهم حاجة للعامل هي أن يجد ما يشبع حاجاته المادية والمعنوية ليكون راضياً عن عمله، والاختصاصي النفسي كغيره من البشر لا يشذ عن القاعدة، فمتى توفرت له البيئة المشبعة والظروف الملائمة أصبح قادراً على مواجهة كل الصعاب والمعوقات التي قد تعترضه أثناء أداء مهامه.

الجانِبِ والطَّيْنِي

الفصل الخامس:

الإبحر ادواخ المبرانية

- 1- منهج البحث
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- أدوات البحث
- 4- العينة
- 5- سيرورة البحث
- 6- الأدوات الإحصائية

ملهيّد:

تحديد الإجراءات الميدانية هو تدعيم لمختلف جوانب الدراسة للوصول إلى الإجابة على تساؤلات البحث. فالمنهج هو الطريقة والإجراءات التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من أجل التوصل إلى الحقيقة في العلم (الرشيدي، 2000، ص 21).

وفيما يلي سيتم عرض منهج الدراسة مع الدراسة الاستطلاعية، للانتقال إلى تقديم العينة وأدوات الدراسة، لالنتهاء بالإجراءات التطبيقية مع الأساليب الإحصائية المعتمدة للإجابة على تساؤلات البحث.

1- منهج البحث:

وينص المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما (موريس، 2004، ص 99).

انطلاقاً من طبيعة موضوع البحث الحالي، المتمثل في المهارات المهنية للاختصاصي العيادي وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي، والتساؤلات التي نسعى للإجابة عنها، تبين لنا أنّ أنجع منهج يخدم الهدف المسطر هو المنهج الوصفي التحليلي.

يتضمن المنهج الوصفي التحليلي جمع الحقائق والبيانات ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تقويمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث، كما يتعدى المنهج الوصفي التحليلي هذه الأمور إلى التفسير، وعلى الرغم من أن جميع البيانات لا تكتمل حتى تنظم وتحلل وتستخرج منها النتائج ذات الدلالة والمغزى (جابر وآخر، 2010، ص 121).

واستناداً إلى ذلك تم الاعتماد على أدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس المهارات المهنية للاختصاصي العيادي من إعداد الباحثة، مقياس العوامل الخمسة للشخصية، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. وقبل وصف هذه الأدوات والعينة، لا بد من القيام بعرض الدراسة الاستطلاعية.

2- الدراسة الاستطلاعية:

صممت الدراسة الاستطلاعية في ضوء أهداف محددة، بغية الانتهاء إلى مجموعة من النتائج فيما يخص أدوات البحث.

2-1- مراحل الدراسة الاستطلاعية:

وقد تمت الدراسة الاستطلاعية على مراحل هي:

- بناء مقياس المهارات المهنية لعيادي ما سيتم عرضه في التعريف بالمقياس.
- حساب الخصائص السيكومترية الأدوات.

2-2- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

جاءت الدراسة الاستطلاعية من أجل التحقق من الأهداف التالية:

- التعرف على ميدان البحث.
- التدريب على خطوات البحث.
- بناء مقياس المهارات المهنية للاختصاصي العيادي وحسابك خصائصه السيكومترية.

- حساب الخصائص السيكومترية لمقياسي السمات الشخصية والرضا الوظيفي.
- معرفة صعوبات البحث قصد التقليل منها في الدراسة الأساسية.
- مدى استجابة العينة لأدوات البحث ووضوحها ومدى فهمهم للتعليمات.

2-3- عينه الدراسة الاستطلاعية:

2-3-1- التعريف بالعينة الاستطلاعية:

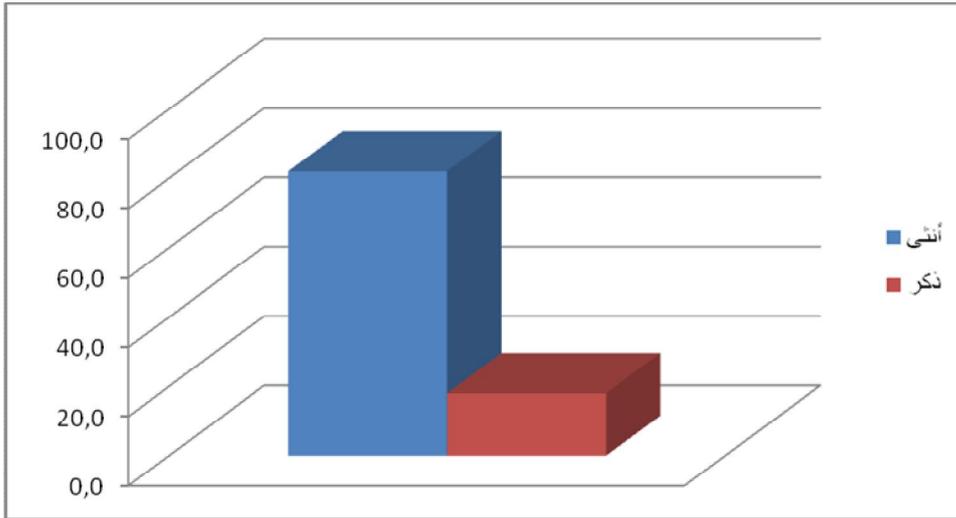
تم الاعتماد في الدراسة الاستطلاعية عينه قوامها (100) نموذج لعدم إمكانية الحصول على نسبة كبيرة من المبحوثين ما قد يظهر في تفاصيل الدراسة الأساسية. لتتمثل خصائص العينة الاستطلاعية النهائية من فيما يلي:

2-3-2- خصائص العينة الاستطلاعية:

جدول رقم (01-05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس.

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| أنثى | 82 | 82,00% |
| ذكر | 18 | 18,00% |
| المجموع | 100 | 100,00% |

يتضح من الجدول أن أكبر نسبة تمثلت في الإناث والمقدرة بـ (82%) والنسبة المتبقية تمثلت في الذكور وهي: (18%). ما يوضحه المنحنى البياني الموالي.

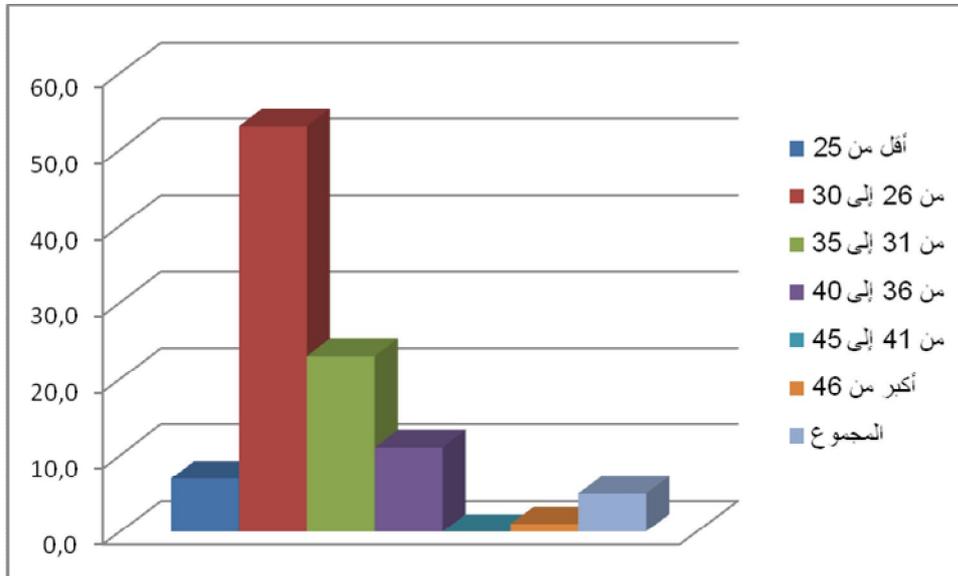


شكل رقم (05-04): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس.

جدول رقم (05-02): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن.

| السن | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------|---------|----------------|
| أقل من 25 | 07 | 07,00% |
| من 26 إلى 30 | 53 | 53,00% |
| من 31 إلى 35 | 23 | 23,00% |
| من 36 إلى 40 | 11 | 11,00% |
| من 41 إلى 45 | 01 | 01,00% |
| أكبر من 46 | 00 | 00,00% |
| المجموع | 05 | 05,00% |

يظهر من الجدول السابق لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن، أن أكبر نسبة تتمثل في الفئة (من 26 إلى 30) بنسبة (53,00%)، لتليها الفئة الموالية لها وهي (من 31 إلى 35) بـ (23,00%)، ثم الفئة (من 36 إلى 40) بـ (11,00%)، وبعدها الفئة الأولى بنسبة (07,00%) بينما النسبة المتبقية المتمثلة في فرد واحد فهي للفئة (من 41 إلى 45)، في حين لا نجد ولا فرد في الفئة الأخيرة وهي فئة (أكبر من 46). كل ذلك يوضحه المنحنى البياني التالي:

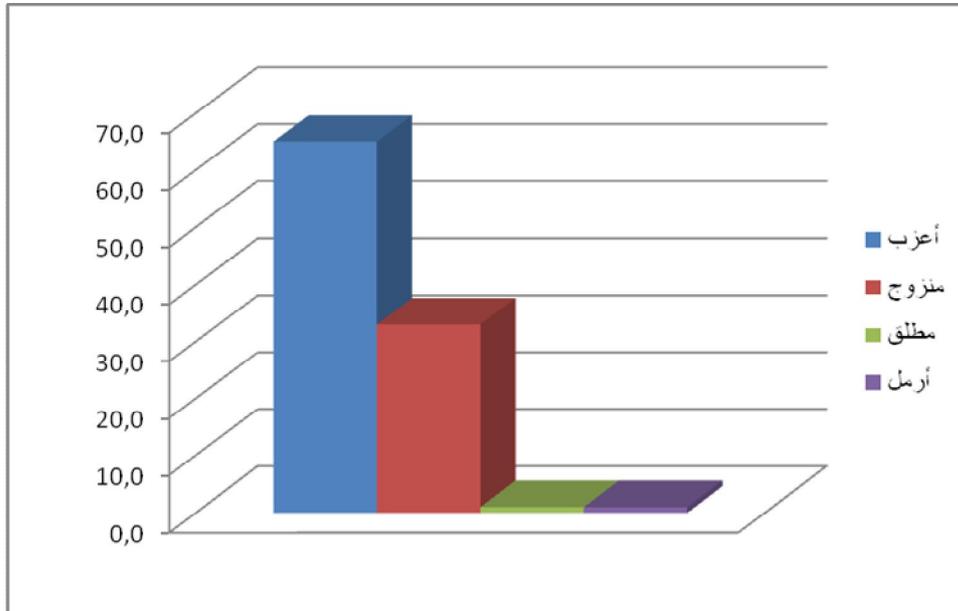


شكل رقم (05-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن.

جدول رقم (03-05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية.

| الحالة الاجتماعية | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| أعزب | 65 | 65,00% |
| متزوج | 33 | 33,00% |
| مطلق | 01 | 01,00% |
| أرمل | 01 | 01,00% |
| المجموع | 100 | 100,00% |

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة تتمثل في الاختصاصيين العزاب بقيمة (65,00%) لتليها نسبة المتزوجين بـ (33,00%) والنسبة المتبقية موزعة بين المطلقين والأرامل بفرد فرد.

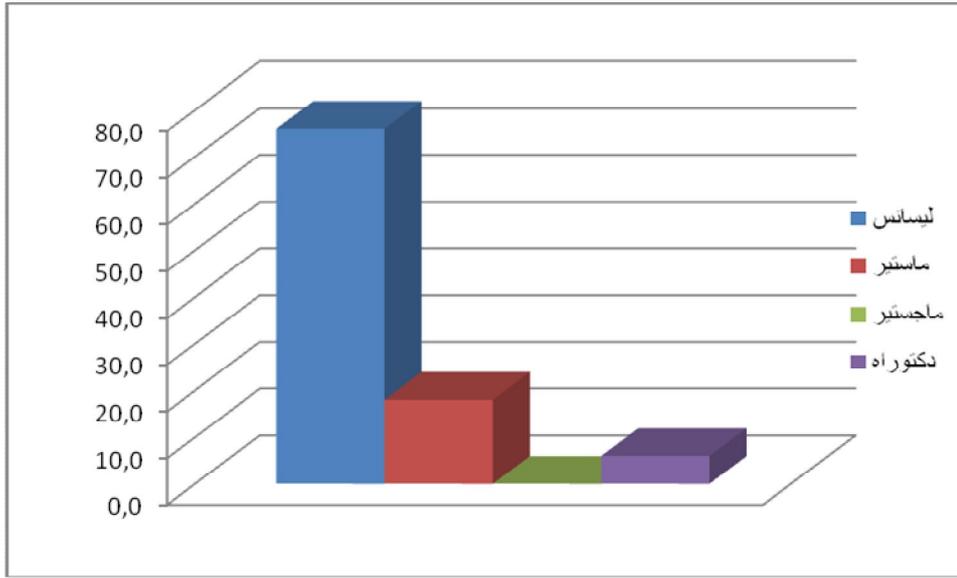


شكل رقم (06-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (04-05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي.

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى التعليمي |
|----------------|---------|------------------|
| 76,00% | 76 | ليسانس |
| 18,00% | 18 | ماستير |
| 00,00% | 00 | ماجستير |
| 06,00% | 06 | دكتوراه |
| 100,00% | 100 | المجموع |

يتبين من توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي، أن أكبر نسبة تتمثل في مستوى الليسانس بقيمة (76,00%)، يليه مستوى الماستير بـ (18,00%) وبعدها مستوى الدكتوراه بـ (06,00%)، في حين لا نجد ولا مبحوث في مستوى الماجستير. ويتضح ذلك جلياً في المنحنى البياني.



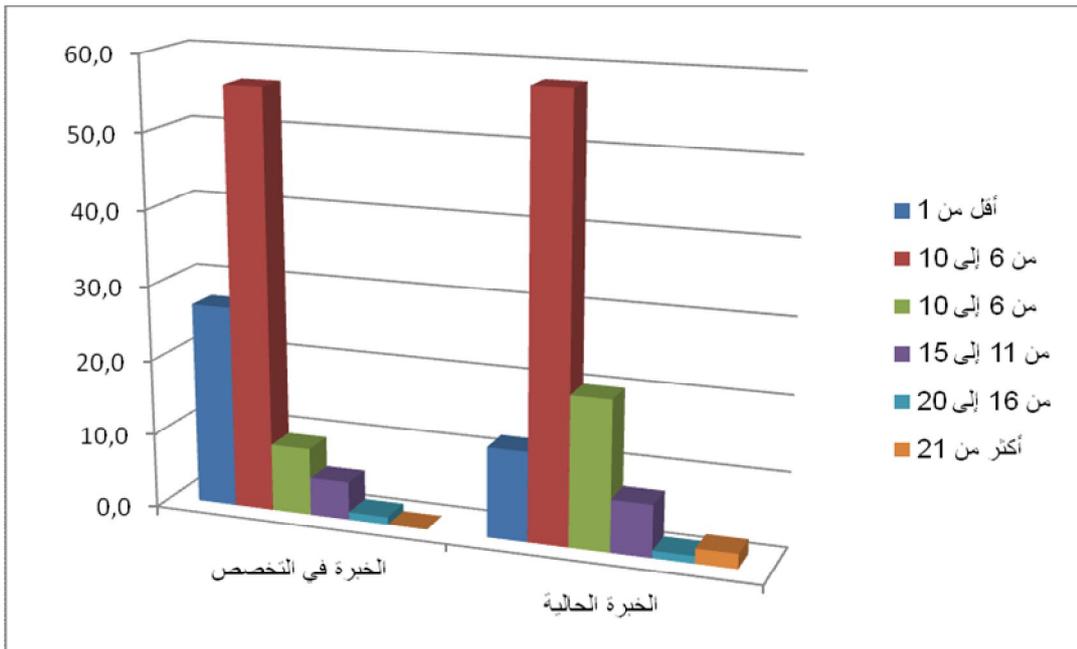
شكل رقم (05-07): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم (05-05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب في الخبرة.

| الخبرة في التخصص | | الخبرة الحالية | | |
|------------------|---------|----------------|---------|--------------|
| النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | |
| %12,00 | 12 | %27,00 | 27 | أقل من 01 |
| %58,00 | 58 | %56,00 | 56 | من 02 إلى 05 |
| %20,00 | 20 | %09,00 | 09 | من 06 إلى 10 |
| %07,00 | 07 | %05,00 | 05 | من 11 إلى 15 |
| %01,00 | 01 | %01,00 | 01 | من 16 إلى 20 |
| %02,00 | 02 | %00,00 | 00 | أكثر من 21 |
| %100,00 | 100 | %100,00 | 100 | المجموع |

يظهر من الجدول السابق الذي يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الخبرة في العمل الحالي للاختصاصي والخبرة في التخصص، أن أكبر نسبة في كلا التصنيفين تتمثل في الفئة (من 02 إلى 05)، لتليها فئة الأقل من سنة في الخبرة الحالية، وبعدها الفئة (من 06 إلى 10) بالنسبة للخبرة في التخصص. في الفئتان المتبقيتان مرتبة على التوالي: ففي الخبرة في المكان الحالي فجاءت الفئات على الترتيب التالي: (أقل من 01)، (من 06 إلى 10)، (من 11 إلى 15)، (من 16 إلى 20)، بينما لا نجد ولا فرد في الفئة (الأكثر من 21).

وفي الخبرة في التخصص فكانت على التوالي: (من 06 إلى 10)، (أقل من 01)، (من 11 إلى 15)، (أكثر من 21)، (من 16 إلى 20). ويتضح كل هذه في المنحنى الموالي.



شكل رقم (05-08): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الخبرة.

2-4- سيرورة الدراسة الاستطلاعية:

كما تم الإشارة في السابق فقد تمت الدراسة الاستطلاعية على مرحلتين أساسيتين الأولى لبناء مقياس المهارات المهنية والثانية لحساب الخصائص السيكومترية للمقاييس الثلاثة.

فبعدها تم اختيار موضوع الدراسة والبحث في أدوات جمع المعلومات تبين للباحثة عدم وفرة مقياس للمهارات المهنية ما استدعى بناء أداة لهذا الغرض.

حيث تم الاتصال بمجموعة من العياديين الممارسين خاصة في المستشفيات مكان تواجدهم بالكثرة، أين تم طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة عليهم، كل على حدا من بينها: ما هي المهارات التي ترى أنها ضرورية لأداء عملك؟ وذلك بهدف جمع الآراء والمعلومات (الملحق رقم 01)).

وبالرجوع إلى التراث النظري أيضاً لخصت الباحثة إلى تقسيم المهارات إلى خمسة أبعاد، فعليه تم الانتهاء إلى التقسيم الموالي: المهارات الشخصية والمهارات الاتصالية والمهارات التقنية والمهارات التشخيصية والمهارات العلاجية. بعدها تم بناء البنود ليتكون المقياس من (136) بنداً (ملحق رقم 02)). وبعد القيام بحساب صدق المحكمين تم توزيع. وفي الأخير تم توزيع المقياس مع مقياسي سمات الشخصية والرضا الوظيفي على العينة الاستطلاعية من أجل حساب الخصائص السيكومترية، بعدما تم التأكد من صدق المحكمين. لتنتهي الدراسة الاستطلاعية إلى النتائج التالية.

2-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد القيام الدراسة الاستطلاعية توصلنا إلى مجموعة النتائج التالية:

- التأكد من وضوح التعليمات ووضوح مفردات أدوات البحث.
- تصحيح مقياس المهارات المهنية للعيادي انطلاقاً من نتائج صدق المحكمين.

– التأكد من الخصائص السيكومترية لكل من مقياس العوامل الخمس للشخصية، وكذا مقياس الرضا الوظيفي، وسيوضح ذلك عند التعريف بأدوات البحث.

بعد ذلك شرعنا في القيام بالدراسة الأساسية التي سنوضحها من خلال عرض أدوات البحث، العينة، كيفية سير إجراء البحث مع الأدوات الإحصائية المستعملة في التحليل.

3- أدوات البحث:

للوصل إلى تحقيق أهداف البحث، لا بد من الاعتماد على الأدوات التي تساعدنا في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للانتهاء إلى تحليلها وتفسيرها، فعليه تم الاعتماد على الأدوات التالية:

3-1- استمارة المعلومات:

وهي مجموعة من البيانات الشخصية والحالة الاجتماعية والمعلومات الخاصة بالتكوين للممارس العيادي، وكذا المهام التي يقوم بها، والظروف العامة لمهنته كما هي موضحة في الملحق رقم (04).

3-2- مقياس المهارات المهنية للعيادي:

3-2-1- وصف المقياس:

هو مقياس معد من قبل الباحثة لقياس المهارات المهنية لاختصاصي العيادي وهي المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية، والمهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية، يتكون في صورته النهائية من (132) بنداً موزعة على التوالي: من البند رقم (01 إلى 20) المهارات الشخصية، (من 21 إلى 78)

المهارات الاتصالية، (من 79 إلى 106) المهارات التقنية، (من 107 إلى 116) المهارات التشخيصية، و(من 117 إلى 132) المهارات العلاجية. وقد تم إعداده وفق الخطوات التالية:

3-2-2-خطوات بناء المقياس:

أ- الاطلاع على التراث النظري:

من خلال التراث النظري الذي تمثل في المراجع المختلفة في المجال وكذا الدراسات السابقة (الشناوي، 1996)، (العجلاني، 2005)، (أبو يوسف، 2008)، (شومان، 2008)، (غانم، 2009)، (أبو أسعد، 2011، ب)، (رضوان، 2012)، (علي، 2012)، (المحتسب، 2014)، (حمود، 2014)، (سعد، 2015)، (الداهري، 2016)، (التويجي، د ت)، (W.Huber, 1996)، (Fau, 2002)، (Mattra, 2001)، (Bernard, 2005)، (Perron, 2006)، (Mark, 2011)، حاولت الباحثة تقسيم المهارات المهنية إلى أبعاد، من منطلق أن تكون شاملة لمختلف جوانب العمل العيادي، من شخصية الممارس (الاختصاصي العيادي) L'être، والجانب النظري للممارسة Le savoir وكذا الجانب التطبيقي Le faire (مخطط المهارات). فعليه تم الانتهاء إلى التقسيم الموالي: المهارات الشخصية والمهارات الاتصالية والمهارات التقنية والمهارات التشخيصية والمهارات العلاجية حيث:

المهارات المهنية: تتمثل في المهارات الشخصية والاتصالية والتقنية والتشخيصية والعلاجية، التي يستعملها العيادي في أداء مهامه بمستوى عال من الكفاءة.

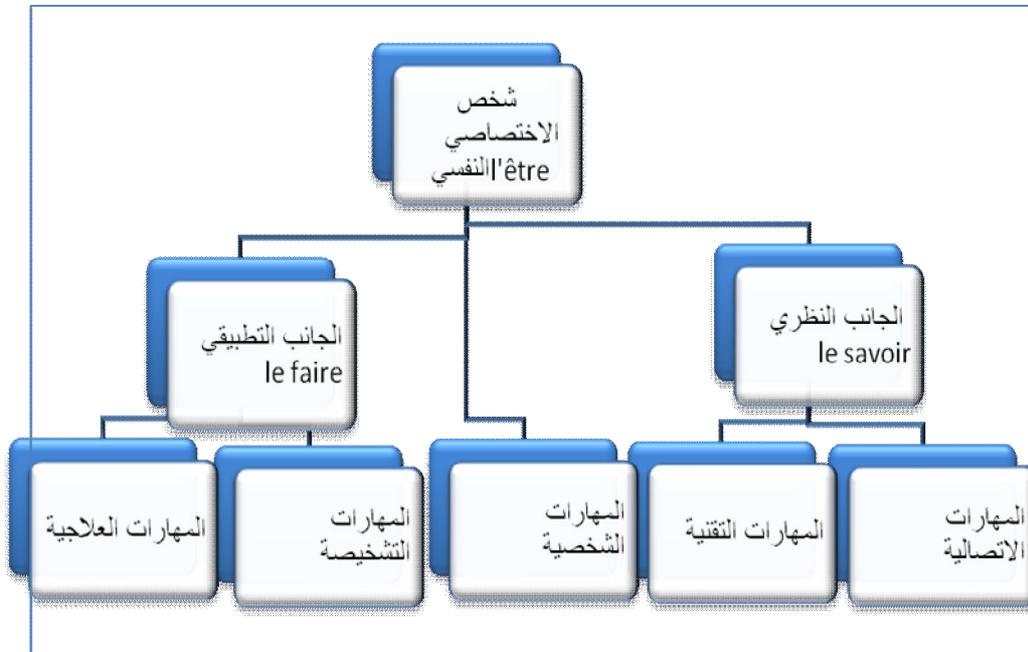
المهارات الشخصية: هي الصفات الشخصية للاختصاصي النفسي التي تساعد العيادي تأدية مهامه بمهارة عالية والتي تشمل على تعامل الاختصاصي مع الحالة ومع الوضعية المهنية وعلى استجابته للحالة وضبط انفعالاته.....إلخ.

المهارات الاتصالية: هي المهارات التي يستعملها الاختصاصي للاتصال مع الحالة، ومنها نذكر مهارة عكس المشاعر، مهارة عكس المحتوى، مهارة طرح الأسئلة، مهارة التلخيص وغيرها.

المهارات التقنية: تهدف إلى استعمال التقنيات المختلفة التي يستعملها العيادي بكفاءة، ومنها المقابلة، الملاحظة والاعتماد على الاختبارات النفسية.

المهارات التشخيصية: المتمثلة في الكفاءات التي تعينه على التشخيص الجيد، ومهارة تحديد المشكلة وحجمها وشدتها والاعتماد على مرجعية في التشخيص... وغيرها.

المهارات العلاجية: التي تتمثل في مختلف المهارات التي يستعملها العيادي من أجل تحقيق الهدف العلاجي، منها معرفة مختلف النماذج العلاجية وتطبيق العلاج وكذا تقييم العلاج.



شكل رقم (09-05): مخطط المهارات المهنية للاختصاصي النفسي.

ب- وضع البنود:

بعد تقسيم أبعاد المهارات المهنية كما هو موضح أعلاه، تم تحديد محتوى كل بعد على حدى، ثم بدأت الباحثة بصياغة البنود عن طريق التقدير الذاتي.

ج- صدق المحكمين:

بعد استقرار المقياس على (136) بنداً، تم تقديم المقياس إلى مجموعة من الأساتذة في علم النفس، الذين بلغ عدد (11) أستاذ وأستاذة (ملحق رقم (03)). للتأكد من سلامة اللغة، ووضوح البنود، ملائمة البنود مع صنف المهارات وكذا الموافقة على البنود. بعدها تأكدت الباحثة من صدق المحكمين من خلال الاستفادة من نصائح وملاحظات الخبراء، لينتهي المقياس إلى تغييرات بسيطة بإعادة صياغة بعض البنود وحذف البعض منها كما سيتضح في الصورة النهائية للمقياس (ملحق رقم (05)).

جدول رقم (05-06): نتائج صدق المحكمين.

| رقم البند | النسبة المئوية |
|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| 01 | 72,70 | 24 | 81,80 | 47 | 100,00 | 70 | 90,90 | 93 | 81,80 | 116 | 90,90 |
| 02 | 100,00 | 25 | 81,80 | 48 | 81,80 | 71 | 90,90 | 94 | 81,80 | 117 | 72,70 |
| 03 | 81,80 | 26 | 72,70 | 49 | 81,80 | 72 | 90,90 | 95 | 90,90 | 118 | 100,00 |
| 04 | 100,00 | 27 | 81,80 | 50 | 90,90 | 73 | 100,00 | 96 | 100,00 | 119 | 63,60 |
| 05 | 100,00 | 28 | 100,00 | 51 | 90,90 | 74 | 72,70 | 97 | 100,00 | 120 | 72,70 |
| 06 | 100,00 | 29 | 100,00 | 52 | 81,80 | 75 | 100,00 | 98 | 90,90 | 121 | 90,90 |
| 07 | 81,80 | 30 | 81,80 | 53 | 81,80 | 76 | 72,70 | 99 | 63,60 | 122 | 90,90 |
| 08 | 81,80 | 31 | 81,80 | 54 | 81,80 | 77 | 72,70 | 100 | 90,90 | 123 | 100,00 |
| 09 | 72,70 | 32 | 100,00 | 55 | 54,50 | 78 | 100,00 | 101 | 90,90 | 124 | 81,80 |
| 10 | 100,00 | 33 | 72,70 | 56 | 90,90 | 79 | 36,40 | 102 | 90,90 | 125 | 90,90 |
| 11 | 100,00 | 34 | 81,80 | 57 | 90,90 | 80 | 36,40 | 103 | 81,80 | 126 | 81,80 |
| 12 | 90,90 | 35 | 100,00 | 58 | 100,00 | 81 | 18,80 | 104 | 54,50 | 127 | 90,90 |
| 13 | 81,80 | 36 | 90,90 | 59 | 81,80 | 82 | 100,00 | 105 | 90,90 | 128 | 100,00 |
| 14 | 81,80 | 37 | 90,90 | 60 | 100,00 | 83 | 90,90 | 106 | 100,00 | 129 | 90,90 |
| 15 | 81,80 | 38 | 72,70 | 61 | 90,90 | 84 | 90,90 | 107 | 72,70 | 130 | 81,80 |
| 16 | 54,50 | 39 | 90,90 | 62 | 63,60 | 85 | 100,00 | 108 | 100,00 | 131 | 63,60 |
| 17 | 100,00 | 40 | 90,90 | 63 | 100,00 | 86 | 100,00 | 109 | 72,70 | 132 | 81,80 |
| 18 | 90,90 | 41 | 100,00 | 64 | 100,00 | 87 | 81,80 | 110 | 100,00 | 133 | 81,80 |
| 19 | 90,90 | 42 | 100,00 | 65 | 100,00 | 88 | 100,00 | 111 | 100,00 | 134 | 100,00 |
| 20 | 54,50 | 43 | 81,80 | 66 | 100,00 | 89 | 100,00 | 112 | 100,00 | 135 | 100,00 |
| 21 | 90,90 | 44 | 90,90 | 67 | 100,00 | 90 | 90,90 | 113 | 100,00 | 136 | 100,00 |
| 22 | 81,80 | 45 | 81,80 | 68 | 100,00 | 91 | 90,90 | 114 | 81,80 | | |
| 23 | 72,70 | 46 | 100,00 | 69 | 100,00 | 92 | 36,40 | 115 | 90,90 | | |

بعد حساب صدق المحكمين من خلال إجابات الأساتذة على بند الموافقة على البند اتضح استبعاد أربعة بنود (79، 80، 81، 92) وتصحيح بعض العبارات حسب ملاحظات واقتراحات الأساتذة، لينتهي المقياس إلى الصورة النهائية التالية (ملحق رقم (04)):

د- الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (132) بنداً تم صياغتها بأسلوب التقرير الذاتي يتم الإجابة على البنود وفق سلم ثلاثي (نعم، أحياناً، لا) تعطي الدرجات (من 03 إلى 01) في العبارات الإيجابية بينما في العبارات السلبية يعكس التقييد فيها.

جدول رقم (05-07): بنود أبعاد مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي.

| المهارات | السلبية | عددها | الإيجابية | عددها |
|-----------|--|-------|---|-------|
| الشخصية | 02، 05، 10، 14 | 04 | 01، 03، 04، 06، 07، 08، 09، 11، 12، 13، 15، 16، 17، 18، 19، 20 | 16 |
| الاتصالية | 23، 34، 35، 38، 45، 53، 54، 55، 56، 64، 65، 70، 77، 78 | 14 | 21، 22، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 36، 37، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 57، 58، 59، 60، 61، 62، 63، 66، 67، 68، 69، 71، 72، 73، 74، 75، 76 | 44 |
| التقنية | 86، 92، 105، 106 | 04 | 79، 80، 81، 82، 83، 84، 85، 87، 88، 89، 90، 91، 93، 94، 95، 96، 97، 98، 99، 100، 101، 102، 103، 104 | 24 |
| التشخيصية | 109، 112 | 02 | 107، 108، 110، 111، 113، 114، 115، 116 | 08 |
| العلاجية | 121، 130 | 02 | 117، 118، 119، 120، 122، 123، 124، 125، 126، 127، 128، 129، 131، 132 | 14 |

هـ- الخصائص السيكومترية للمقياس:

الثبات:

لقياس الثبات اعتمدنا على معامل ألفا كرومباخ وذلك للمقياس وللأبعاد المختلفة

له، وفيما يلي النتائج:

جدول رقم (08-05): معاملات الثبات لمقياس المهارات المهنية.

| عدد البنود | معامل الثبات | |
|------------|--------------|-----------|
| 20 | 0,833 | الشخصية |
| 58 | 0,945 | الاتصالية |
| 28 | 0,936 | التقنية |
| 10 | 0,853 | التشخيصية |
| 16 | 0,928 | العلاجية |
| 132 | 0,976 | المقياس |

يظهر من الجدول أن معامل ألفا كرومباخ لمقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي يساوي (0,976)، بينما معاملات الثبات للأبعاد فنتراوح ما بين (0,833) و(0,945) فعليه فالمقياس يتميز بثبات عالي.

الصدق:

لقد قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، والارتباط بين مختلف الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس أين جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (09-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات الشخصية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 |
| الارتباط | ,479** | ,383** | ,533** | ,378** | ,339** | ,725** | ,700** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,003 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| الارتباط | ,360** | ,554** | ,498** | ,521** | ,586** | ,520** | ,527** |
| الدلالة | ,002 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| الارتباط | ,557** | ,434** | ,636** | ,595** | ,542** | ,631** | |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | |

**العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من خلال الجدول أعلاه جميع معاملات الارتباط بين بنود المهارات الشخصية والدرجة الكلية للبعد لها دلالة إحصائية عند مستوى (0,01)، والتي تتراوح بين (0,360 و 0,725).

جدول رقم (10-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات الاتصالية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 29 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | رقد البند |
| ,278* | ,263* | ,350** | ,222 | ,407** | ,555** | ,421** | ,413** | ,393** | الارتباط |
| ,504 | ,022 | ,002 | ,056 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 38 | 37 | 36 | 35 | 34 | 33 | 32 | 31 | 30 | رقد البند |
| ,281* | ,493** | ,600** | ,413** | ,357** | ,547** | ,568** | ,465** | ,230* | الارتباط |
| ,015 | ,001 | ,001 | ,001 | ,002 | ,001 | ,001 | ,001 | ,047 | الدلالة |
| 47 | 46 | 45 | 44 | 43 | 42 | 41 | 40 | 39 | رقد البند |
| ,682** | ,461** | ,468** | ,720** | ,687** | ,700** | ,641** | ,461** | ,674** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 55 | 54 | 53 | 60 | 52 | 51 | 50 | 49 | 48 | رقد البند |
| ,632** | ,604** | ,600** | ,453** | ,638** | ,685** | ,651** | ,678** | ,613** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 65 | 64 | 63 | 62 | 61 | 59 | 58 | 57 | 56 | رقد البند |
| ,466** | ,488** | ,648** | ,661** | ,659** | ,587** | ,637** | ,577** | ,678** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 74 | 73 | 72 | 71 | 70 | 69 | 68 | 67 | 66 | رقد البند |
| ,611** | ,626** | ,578** | ,609** | ,564** | ,571** | ,522** | ,512** | ,566** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| | | | | 78 | 77 | 75 | 76 | 75 | رقد البند |
| | | | | ,379** | ,355** | ,318** | ,374** | ,318** | الارتباط |
| | | | | ,001 | ,002 | ,005 | ,001 | ,005 | الدلالة |

يظهر من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط بين بنود المهارات الاتصالية والدرجة الكلية للبعد لها دلالة إحصائية عند مستوى (0,01)، ما عدا البندين رقم (28) ورقم (29) الدالين عند مستوى (0,05).

جدول رقم(11-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات التقنية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| رقم البند | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 |
| الارتباط | ,509** | ,491** | ,542** | ,581** | ,430** | ,481** | ,568** | ,266* | ,580** | ,572** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,062 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 |
| الارتباط | ,625** | ,695** | ,696** | ,387** | ,744** | ,691** | ,792** | ,832** | ,734** | ,778** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 99 | 10 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | | |
| الارتباط | ,720** | ,679** | ,731** | ,682** | ,657** | ,509** | ,522** | ,398** | | |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يبين الجدول أن أغلب معاملات الارتباط بين درجات بنود المهارات التقنية والدرجة الكلية للبعد دال عند مستوى الدلالة (0,01) والتي تتراوح ما بين (0,3,87 و0,792)، ما في البند رقم (86) الدال عند مستوى (0,05).

جدول رقم (12-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات التشخيصية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 111 | 110 | 109 | 108 | 107 | رقم البند |
| ,618** | ,680** | ,573** | ,757** | ,550** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 116 | 115 | 114 | 113 | 112 | رقم البند |
| ,764** | ,840** | ,711** | ,645** | ,518** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين بنود المهارات التشخيصية والدرجة الكلية للبعد لها دلالة إحصائية عند مستوى (0,01)، والتي تتراوح ما بين (0,518 و 0,840).

جدول رقم (13-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المهارات العلاجية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 124 | 123 | 122 | 121 | 120 | 119 | 118 | 117 | رقم البند |
| ,705** | ,695** | ,496** | ,647** | ,833** | ,795** | ,737** | ,738** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |
| 132 | 131 | 130 | 129 | 128 | 127 | 126 | 125 | رقم البند |
| ,489** | ,687** | ,621** | ,770** | ,835** | ,755** | ,774** | ,769** | الارتباط |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

ويظهر من خلال الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين بنود المهارات العلاجية والدرجة الكلية للبعد لها دلالة إحصائية عند مستوى (0,01)، والتي تتراوح ما بين (0,489 و 0,835).

جدول رقم(14-05): معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية

للمقياس.

| الأبعاد | المهارات الشخصية | المهارات الاتصالية | المهارات التقنية | المهارات التشخيصية | المهارات العلاجية |
|----------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| الارتباط | ,804** | ,937** | ,862** | ,844** | ,883** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من خلال الجداول السابقة الارتباط الدال بين الأبعاد والدرجة الكلية

للمقياس.

فعلية من الجداول السابقة الخاصة بمعاملات الارتباط بين مختلف درجات البنود والأبعاد التي تنتمي إليها، وكذا الارتباط ما بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، مدى الاتساق الداخلي لمقياس المهارات المهنية ما يؤكد ضرورة الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

3-3- مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الصورة المختصرة):

3-3-1- وصف المقياس:

تم الاعتماد في البحث الحالي على الصورة المختصرة لقائمة العوامل الخمسة للشخصية (NEO-FO-S) The NEO five factor Inventory . هو مقياس من إعداد كوستا وماكري (1989)، أين كانت الصيغة الأولى للقائمة تتكون من (180) بنداً، أجريت عليها دراسات كثيرة، وعلى عينات سوية متنوعة تراوحت أعمارهم (من 21

إلى 65) عاماً، ثم أدخلت عليها بعض التعديلات بغية إختزال عدد البنود، إلى أن صدرت الصيغة الثانية للقائمة في عام (1992)، والتي تكون من (60) بنداً وتشتمل على خمسة مقاييس فرعية تقيس هي العصابية، الإنبساط، الإنفتاح على الخبرات، المرغوبية الاجتماعية والإتقان (الأنصاري، 2014، ص 481).

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على ترجمة الباحث محمد بدر الأنصاري من الانجليزية إلى العربية الفصحى. والتي تكونت من نفس عدد بنود النسخة الأصلية والتي توزعت بمعدل (12) عبارة لكل مقياس فرعي. ويتم الإجابة على البنود باختيار بديل من واحد من خمسة بدائل هي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة. والمقياس مرفق بمفتاح تصحيح خاص به، علماً بأن المقياس لا يعطي درجة كلية واحدة كونه يقيس أبعاداً مختلفة للشخصية (ملحق رقم (06)).

3-3-2- طريقة تصحيح المقياس:

يبدأ التصحيح باستخدام خمسة مفاتيح تصحيح كما هو موضح في الجدول التالي. ويبدأ التصحيح في كل مقياس فرعي على حدا بإعطاء كل بند في كل مقياس فرعي درجة تراوح بين (04-00) وذلك في جميع بنود المقياس ما عدا البنود المعكوسة والتي تصحح في الاتجاه العكسي (04-00)، وبعدها يتم جمع الدرجة الكلية على المقياس الفرعي الواحد (الأنصاري، 2014، ص 515).

جدول رقم (15-05): بنود أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

| البنود السلبية | البنود الإيجابية | البعد |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 46، 31، 16، 01 | 06، 11، 21، 26، 36، 41، 56، 51 | العصابية |
| 57، 42، 27، 12 | 02، 07، 17، 22، 32، 37، 52، 47 | الانبساط |
| 48، 38، 33، 23، 18، 08، 03 | 13، 28، 43، 53، 58 | الافتتاح على الخبرات |
| 09، 14، 24، 29، 39، 44، 54، 59 | 04، 19، 34، 49 | المرغوبية الاجتماعية |
| 55، 45، 30، 15 | 05، 10، 20، 25، 35، 40، 60، 50 | الإتقان |

جدول رقم (16-05): السمات النموذجية لكل عامل من العوامل الخمسة

الكبرى تبعاً لدراسة كوستا وماكري (الأنصاري، 2014، ص 483-485).

| العوامل | السمات الشخصية |
|----------|---|
| العصابية | <p>القلق: ويشير إلى الخوف والنرفزة والهم وانشغال الذهن والخوف وسرعة التهيج.</p> <p>غضب لعداوة: يشير إلى الغضب الناتج عن الاحباطات، والعدائية الناتجة من كبت مشاعر الغضب.</p> <p>الاكتئاب: ويشير إلى الميل الى الشعور بالذنب الحزن واليأس والوحدة والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة لتغير.</p> <p>الوعي بالذات: يشير إلى الشعور بالإثم والحرج والخجل، والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة.</p> <p>الاندفاعية: تشير إلى عدم القدرة على ضبط الدوافع، والعجز عن التحكم في الرغبات الملحة، ولا يستطيع الفرد مقاومتها بالرغم من أنه قد يندم مؤخراً على هذا السلوك.</p> <p>القابلية للانجرار (القابلية للتأثر بالضغط): تشير إلى عدم قدرة الفرد على تحمل الضغط، وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس والاتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.</p> |
| الانبساط | <p>الدفاء والمودة: يشير إلى الشخص الودود واللطيف وحسن المعشر، والذي يميل إلى تكوين الصداقات، ويحب الناس ويسهل عليه الاقتراب منهم.</p> <p>الاجتماعية: تشير إلى الرغبة والاستمتاع بمشاركة الآخرين، والفرد ذو الدرجة المرتفعة على الاجتماعية أكثر ابتهاجاً ويحب الحفلات، وله أصدقاء كثيرون، ويحتاج إلى أناس حوله يتحدث معهم، ويسعى وراء الاثارة ويتصرف بسرعة دون تردد.</p> <p>توكيد الذات: يشير الى جب السيطرة والسيادة والخشونة وحسن التنافس وكذلك الزعامة، والتحدث دون ترده والثقة بالنفس.</p> <p>النشاط: يشير إلى الحيوية وسرعة الحركة وسرعة في العمل ومحبه له، وأحياناً ما يكون مندفعاً، أي يفضل ايقاع الحياة السريعة.</p> <p>البحث عن الإثارة: يشير إلى تفضيل البحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية، وحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة أو الصاخبة.</p> |

| | |
|--|------------------------------------|
| <p>الانفعالات الايجابية: تشير إلى الخبرات الانفعالية الايجابية مثل البهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل.</p> | |
| <p>الخيال: يشير إلى الفرد الذي يكون عنده تصورات كثيرة وقوية وحياة مفعمة بالخيال، وعنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، وكثرة أحلام اليقظة ليس هروباً من الواقع، وإنما يهدف توفير بيئة مناسبة خيالاته، ويعتقد بان هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياته وتساعد على البقاء والاستمتاع بالحياة.</p> <p>الحس الجمالي: يشير إلى الفرد الذي يحب الفن والأدب ولديه اهتمامات بارزة في تذوق جميع أنواع الفنون والجماليات.</p> <p>المشاعر: تشير إلى التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالية بشكل أقوى من الآخرين، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقمة السعادة، ثم ينتقل مباشرة إلى فجأة إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية، كالمظاهر الفيزيولوجية المصاحبة للانفعال في اقل المواقف الضاغطة أو المفاجئة.</p> <p>الأفعال: تشير إلى الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات، والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق، والرغبة في تجربة الوجبات الجديدة والغريبة من الطعام والرغبة في التخلص من الروتين اليومي.</p> <p>الأفكار: تشير إلى الانفتاح العقلي والفضول وحب الاستطلاع، وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر.</p> <p>القيم: تشير إلى الميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المنفتح للقيم نجده يؤكد على القيم التي يعتنقها، ويناضل من أجلها.</p> | <p>الانفتاح على الخبرات</p> |
| <p>الثقة: تشير إلى الشعور بالثقة تجاه الآخرين والثقة بالنفس، والشعور بالكفاءة والجاذبية من الاجتماعية، وعدم التمرکز حول الذات والثقة في نوايا الآخرين.</p> <p>الاستقامة: تشير إلى الميل للإخلاص والصراحة في التعامل مع الآخرين.</p> <p>الايثار: تشير إلى حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، والتعاون، والمشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين.</p> <p>الاعان أو القبول: يشير إلى قمع المشاعر العدوانية، والعفة، والنسيان تجاه المعتدين، واللطف والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات.</p> <p>التواضع: يشير إلى الفرد غير المتكبر الذي ليس لديه تضخم في مفهوم الذات، ولا يتنافس مع الآخرين.</p> | <p>المرغوبة الاجتماعية</p> |

| | |
|--|--|
| اعتدال الرأي: يشير إلى التعاطف مع الآخرين وإعانتهم والدفاع عن حقوقهم. | |
| <p>الإتقان</p> <p>الكفاءة: يشير إلى البراعة، والكفاءة، والإدراك، والتبصر، والتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة.</p> <p>التنظيم: يشير إلى الترتيب والتهديب والأناقة، ووضع الأشياء في مواضعها الصحيحة.</p> <p>الالتزام بالواجبات: يشير إلى الالتزام لما يمليه ضميره والتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة.</p> <p>الكفاح في سبيل الإنجاز: يشير إلى النضال والطموح والمثابرة، والاجتهاد والتخطيط والجدية وتحديد أهداف محددة في الحياة.</p> <p>ضبط الذات: يشير إلى القدرة في البدء عمل ما، ومن ثم الاستمرار حتى إنجازه دون الإصابة بالملل، والقدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين وبرغم الصعوبات، وهو أقرب إلى مصطلح المثابرة.</p> <p>التأني أو الروية: يشير إلى الحذر والحرص واليقظة، والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.</p> | |

3-3-3- الخصائص السيكومترية للمقياس:

ثبات المقياس:

لقد تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرومباخ وكانت النتائج كما يلي:
جدول رقم (17-05): معاملات الثبات لمقياس السمات الشخصية.

| عدد البنود | معامل الثبات | |
|------------|--------------|----------------------|
| 12 | 0,834 | العصابية |
| 12 | 0,516 | الانبساط |
| 12 | 0,579 | الانفتاح على الخبرات |
| 12 | 0,667 | المرغوبة الاجتماعية |
| 12 | 0,835 | الإتقان |

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الثبات ألفا كرومباخ لأبعاد مقياس العوامل الخمس للشخصية تتراوح ما بين (0,516 و 0,835) وهي مرتفعة.

صدق المقياس:

لقد قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، والارتباط بين مختلف الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس أين جاءت النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (18-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد العصابية والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 06 | 11 | 16 | 21 | 26 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الارتباط | ,518** | ,543** | ,698** | ,284* | ,608** | ,661** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,014 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 |
| الارتباط | ,614** | ,669** | ,645** | ,470** | ,636** | ,582** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أعلاه أن معظم معاملات الارتباط ما بين درجات بنود بعد العصابية والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01)، ما عدا البند رقم (16) الدال عند (0,05).

جدول رقم (19-5): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الانبساط والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 02 | 07 | 12 | 17 | 22 | 27 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| الارتباط | ,564** | ,228* | ,377** | ,532** | ,615** | ,296* |
| الدلالة | ,001 | ,050 | ,001 | ,001 | ,001 | ,414 |
| رقم البند | 32 | 37 | 42 | 47 | 52 | 57 |
| الارتباط | ,617** | ,576** | ,254* | ,493** | ,597** | ,233* |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,644 | ,001 | ,001 | ,045 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من خلال الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط ما بين درجات بنود بعد الانبساط والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01)، ما عدا البنود التالية (07، 27، 42، 57) الدالة عند (0,05).

جدول رقم(20-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الانفتاح على الخبرة والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 03 | 08 | 13 | 18 | 23 | 28 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الارتباط | ,347** | ,498** | ,319** | ,315** | ,647** | ,279* |
| الدلالة | ,002 | ,001 | ,005 | ,006 | ,001 | ,015 |
| رقم البند | 33 | 38 | 43 | 48 | 53 | 58 |
| الارتباط | ,245* | ,296* | ,609** | ,558** | ,552** | ,360** |
| الدلالة | ,034 | ,414 | ,001 | ,001 | ,001 | ,002 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط ما بين درجات بنود بعد الانفتاح على الخبرة والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01)، ما عدا البنود ذات الأرقام التالية (28، 33، 38) الدالة عند (0,05).

جدول رقم (21-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد المرغوبية الاجتماعية والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| رقم البند | 04 | 09 | 14 | 19 | 24 | 29 |
| الارتباط | ,238* | ,413** | ,577** | ,239* | ,677** | ,295* |
| الدلالة | ,040 | ,001 | ,001 | ,040 | ,001 | ,011 |
| رقم البند | 34 | 39 | 44 | 49 | 54 | 59 |
| الارتباط | ,389** | ,501** | ,473** | ,302** | ,338** | ,374** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,009 | ,003 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم معاملات الارتباط ما بين درجات بنود بعد المرغوبية الاجتماعية على الخبرة والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01)، ما عدا البنود ذات الأرقام التالية (04، 19، 29) الدالة عند (0,05).

جدول رقم (22-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الإلتقان والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الارتباط | ,516** | ,698** | ,655** | ,636** | ,567** | ,681** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 |
| الارتباط | ,560** | ,602** | ,518** | ,596** | ,757** | ,717** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط ما بين درجات بنود بعد الإلتقان والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01).

من خلال كل الجداول السابقة الخاصة بمعاملات الارتباط ما بين الدرجات والأبعاد التي تنتمي إليها، يظهر أن مقياس العوامل الخمسة للشخصية يتمتع بالصدق الداخلي ما يدعم فكرة الاعتماد عليه في دراستنا.

3-4- مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي:

3-4-1- وصف المقياس:

أعدّه ويلز وزملائه (1967) وقد صمم هذا المقياس في جامعة مينيسوتا لدراسة الرضا الوظيفي، ومن ثم استخدم المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية لدراسة الرضا الوظيفي، ويتكون من (58) بند وقد تم تطوير المقياس

الأخير على أساس اختبار الفقرة ذات الارتباط الأعلى في النموذج الطويل بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص بتلك الفقرة، وقد استخدمت الباحثة النموذج الطويل لتعبير محتوياته على الرضا الكلي وعلاقاته بالمتغيرات ويشمل الاختبار على:

الوظيفة نفسها: ويقصد بذلك أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الاجتماعية وظروف العمل (إنارة، تهوية، ساعات الدوام اليومي، إنجاز أعمال تستحق التقدير).

العلاقة بالعاملين: ويقصد بذلك التعاون، والتقدير، والاحترام المتبادلين، والقيادات الإدارية ورؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيههم، والدعم النفسي الذي يوفره لهم رؤسائهم.

الراتب والحوافز المادية: ويقصد بذلك الراتب الشهري مقارنة مع أهمية الوظيفة والجهد المبذول، ومدى كفايته لتغطية تكاليف المعيشة، وإمكانية التوفير والزيادة السنوية، والتأمين الصحي، والراتب التقاعدي.

الأمن والاستقرار الوظيفي: ويقصد بذلك التثبيت في الوظيفة والخدمة الدائمة واهتمام الإدارة في معالجة الشكاوي، وتحسين الظروف الوظيفية، ودرجة موضوعية الإدارة في تطبيق القوانين.

الإدارة المباشرة والإشراف: ويقصد بذلك أسلوب الرئيس المباشر في التخطيط، واتخاذ القرارات، والتوجيه لإنجاز العمل، والتقييم للأداء، ومدى وضوح التعليمات الصادرة عنه، وحجم الصلاحيات التي يوفرها وتقديره للأداء المتميز.

النمو المهني والتقدم الوظيفي: ويقصد بذلك فرص التدريب، وتنمية المهارات، والحصول على موقع قيادي أفضل، والمشاركة في التخطيط، ورسم السياسات للعمل، والإعارة، والانتداب، وتبادل الخبرات، والعضوية في هيئات محلية ودولية، والمشاركة في ندوات ومؤتمرات دولية.

3-4-2- طريقة التصحيح:

يحتوى الاختبار على (58) بنداً ولكل بند خمس خيارات ولكل خيار تعطى درجة على التوالي (من 05 إلى 01) (ملحق رقم (07)).

جدول رقم (23-05): توزيع بنود مقياس الرضا الوظيفي على الأبعاد.

| البعد | البنود |
|-------------------------------|--------------|
| الوظيفة نفسها | من 01 إلى 10 |
| العلاقات بين العاملين | من 11 إلى 20 |
| الراتب والمكافآت | من 21 إلى 28 |
| الشعور بالاستقرار الوظيفي | من 29 إلى 38 |
| الإدارة المباشرة والإشراف | من 39 إلى 48 |
| النمو والتقدم الوظيفي الترقية | من 49 إلى 58 |

3-4-3- الخصائص السيكومترية للمقياس:

ثبات المقياس:

يقصد بثبات المقياس استقرار نتائجه إذا تكرر على نفس أفراد العينة وقد حسب معامل ثبات المقياس بواسطة ويلز وزملائه وكان معامل الارتباط (0,79) بعد فترة أسبوع من إجراء الاختبار.

قامت منيرة محمد أحمد عبد الله (1996) بقياس ثبات الاختبار وإعادة حسابه معاملات ثبات المقياس على عينة مكونة من عشرون عامل وعاملة ثم أعادت الاختبار

بعد أسبوعين من تطبيقه على نفس أفراد العينة وقامت بحساب معاملات الارتباط بين النتيجتين فبلغ (0,85) ويعتبر هذا الثبات مناسباً من أجل الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

جدول رقم (24-05): معاملات الثبات لمقياس الرضا الوظيفي:

| عدد البنود | معامل الثبات | |
|------------|--------------|-------------------------------|
| 10 | 0,860 | الوظيفة نفسها |
| 10 | 0,906 | العلاقات بين العاملين |
| 8 | 0,933 | الراتب والمكافآت |
| 10 | 0,871 | الشعور بالاستقرار الوظيفي |
| 10 | 0,919 | الإدارة المباشرة والإشراف |
| 10 | 0,896 | النمو والتقدم الوظيفي الترقية |
| 58 | 0,954 | المقياس |

يظهر من الجدول أن معامل ألفا كرومباخ لمقياس الرضا الوظيفي يساوي (0,954)، بينما معاملات الثبات للأبعاد فتتراوح ما بين (0,860) و(0,954) فعليه فالمقياس يتميز بثبات عالي.

صدق المقياس.

قام ويلز وزملائه بحساب الصدق التلازمي والبنائي للمقياس على مجالات مهنية مختلفة، وكانت النتائج متوافقة مع نظرية التكيف للعمل، كما دلت على أن درجة الرضا العام ذات ارتباط دال بحاجات الأفراد ونظام التعزيز. ويقصد بصدق المقياس مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه وقد اعتمدت الباحثة على صدق المحتوى الذي قامت به منيرة محمد عبد الله (1996) والذي عرضته على عدد من المحكمين بجامعة الخرطوم وإجازة المقياس.

الصدق الداخلي:

لقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، والارتباط بين مختلف الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت النتائج موضحة فيما يلي:

جدول رقم (25-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الوظيفة نفسها

والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الارتباط | ,614** | ,637** | ,679** | ,557** | ,467** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |
| رقم البند | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 |
| الارتباط | ,600** | ,717** | ,548** | ,708** | ,767** |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الوظيفة نفسها والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (26-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد العلاقة بالعاملين والدرجة الكلية للبعد.

| | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-----------------------------|
| 05 | 04 | 03 | 02 | 01 | رقم البند | بعد العلاقة بالعاملين |
| ,819** | ,674** | ,833** | ,816** | ,691** | الارتباط | |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة | |
| 10 | 09 | 08 | 07 | 06 | رقم البند | |
| ,602** | ,664** | ,751** | ,692** | ,843** | الارتباط | |
| ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الدلالة | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد العلاقة بالعاملين والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (27-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الراتب والحوافز المادية والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|----------|
| الارتباط | ,863** | ,797** | ,843** | ,869** | بعد |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الراتب |
| رقم البند | 05 | 06 | 07 | 08 | والحوافز |
| الارتباط | ,907** | ,798** | ,879** | ,727** | المادية |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الراتب والحوافز المادية والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (28-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|
| الارتباط | ,616** | ,606** | ,566** | ,592** | ,773** | بعد الأمن والاستقرار |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | |
| رقم البند | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | الوظيفي |
| الارتباط | ,804** | ,769** | ,586** | ,763** | ,735** | |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (29-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الإدارة المباشرة والإشراف والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| الارتباط | ,743** | ,849** | ,783** | ,862** | ,860** | بعد |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الإدارة |
| رقم البند | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | المباشرة |
| الارتباط | ,788** | ,650** | ,813** | ,740** | ,706** | والإشراف |
| الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد الإدارة المباشرة والإشراف والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم(30-05): معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد النمو والتقدم الوظيفي والترقية والدرجة الكلية للبعد.

| رقم البند | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| الارتباط | ,668** | ,739** | ,591** | ,648** | ,645** | بعد النمو |
| الدالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | والتقدم |
| رقم البند | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | |
| الارتباط | ,730** | ,705** | ,734** | ,824** | ,841** | الوظيفي |
| الدالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | والترقية |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أعلاه أن كل معاملات الارتباط بين درجات بنود بعد النمو والتقدم الوظيفي والترقية والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم(31-05): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس.

| الأبعاد | الوظيفة نفسها | العلاقة بالعاملين | الراتب والحوافز المادية | الامن والاستقرار الوظيفي | الإدارة المباشرة والإشراف | النمو والتقدم الوظيفي والترقية | |
|----------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------|
| الارتباط | ,589** | ,791** | ,595** | ,893** | ,751** | ,699** | الرضا |
| الدالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | الكلية |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال كل الجداول السابق يظهر وجود الارتباط الدال بين كل البنود والأبعاد التي تنتمي إليها، كما أن الارتباط دال أيضا بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. ما يؤكد تمتع المقياس بالاتساق الداخلي.

4- العينة:

4-1- تقديم العينة:

لقد تم اختيار عينة الدراسة المتكونة من (151) ممارس بطريقة عرضية من الاختصاصيين العياديين الممارسين في مختلف المراكز والمؤسسات التي يمارس فيها العيادي مهامه من مستشفيات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة والصحة المدرسية وغيرها.

4-2- خصائص العينة:

تتمثل خصائص عينة البحث فيما يلي:

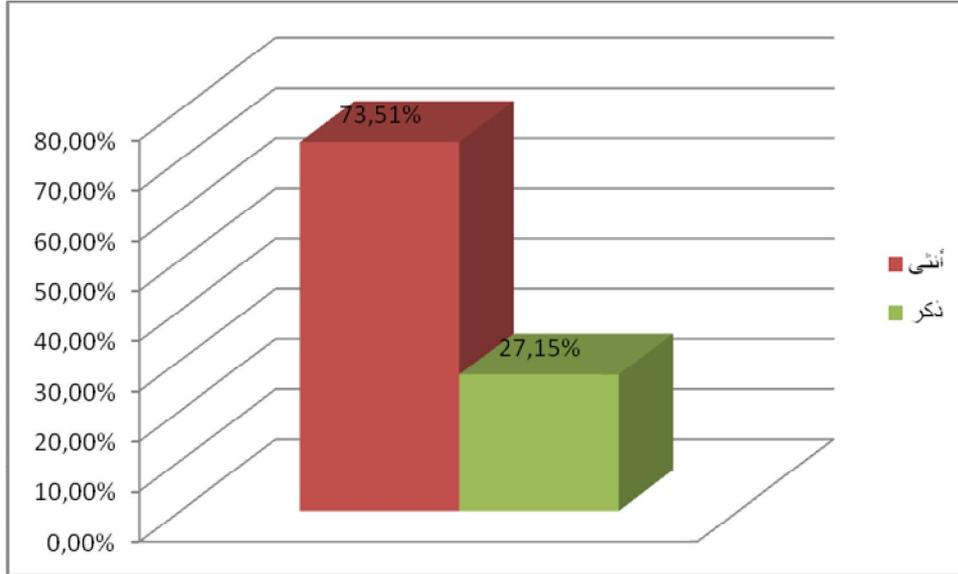
4-2-1- حسب الجنس:

جدول رقم (32-05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

| الجنس | أنثى | ذكر |
|----------------|--------|--------|
| التكرار | 111 | 41 |
| النسبة المئوية | %73,51 | %27,15 |

يظهر من الجدول أن النسبة الأكبر من العينة تتمثل في فئة الإناث بنسبة (%73,51)، والنسبة الباقية (%27,15) تمثل فئة الذكور، ولعل ذلك يعكس إلى حد ما

خصائص المجتمع الإحصائي (الذي تعذر فيه الحصول على الإحصائيات اللازمة لاختيار العينة انطلاقاً منه). ويمثل المنحى البياني التالي ذلك:



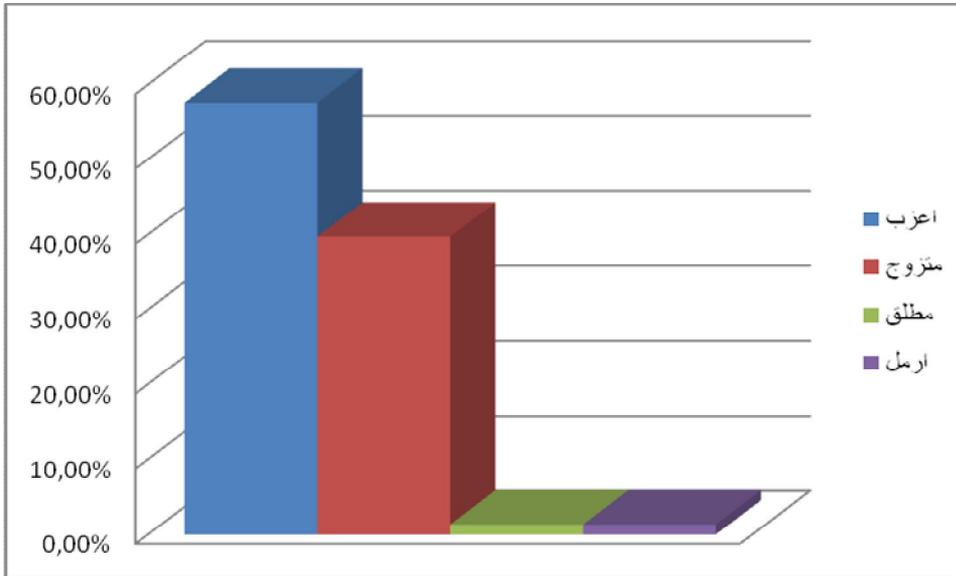
شكل رقم (10-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس.

5-2-2 حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (33-05): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

| الحالة الاجتماعية | أعزب | متزوج | مطلق | أرمل |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|
| التكرار | 87 | 60 | 02 | 02 |
| النسبة المئوية | %57,62 | %39,74 | %01,32 | %01,32 |

يتبين من الجدول السابق أن نسب توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية. حيث نجد أولاً نسبة الاختصاصيين العازبين أكبر تتمثل بـ (57,62%)، تليها نسبة (39,74%) التي تمثل المتزوجين، في حين نجد نسبة المطلقين والأرامل متساوية بنسبة 01,32% من العينة الكلية للدراسة. ويظهر ذلك جلياً في الرسم البياني التالي:



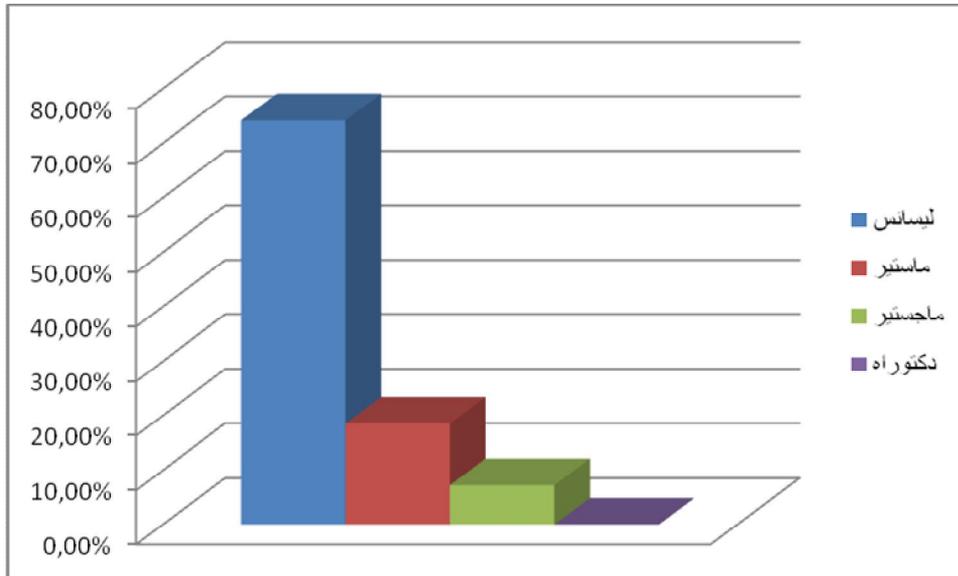
شكل رقم (05-11): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

5-2-3- حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (34-05): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

| المستوى التعليمي | ليسانس | ماستير | ماجستير | دكتوراه |
|------------------|--------|--------|---------|---------|
| التكرار | 112 | 28 | 11 | 00 |
| النسبة المئوية | %74,17 | %18,54 | %07,28 | %00,00 |

يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة من العينة يمثلها مستوى الليسانس وذلك بقيمة (74,17%)، فمستوى الماستير بـ (18,54%). يليه مستوى الماجستير بنسبة (07,28%)، بينما لا نجد ولا فرد من أفراد العينة عنده مستوى الدكتوراه. هذا ما يمثلته الرسم البياني الموالي.



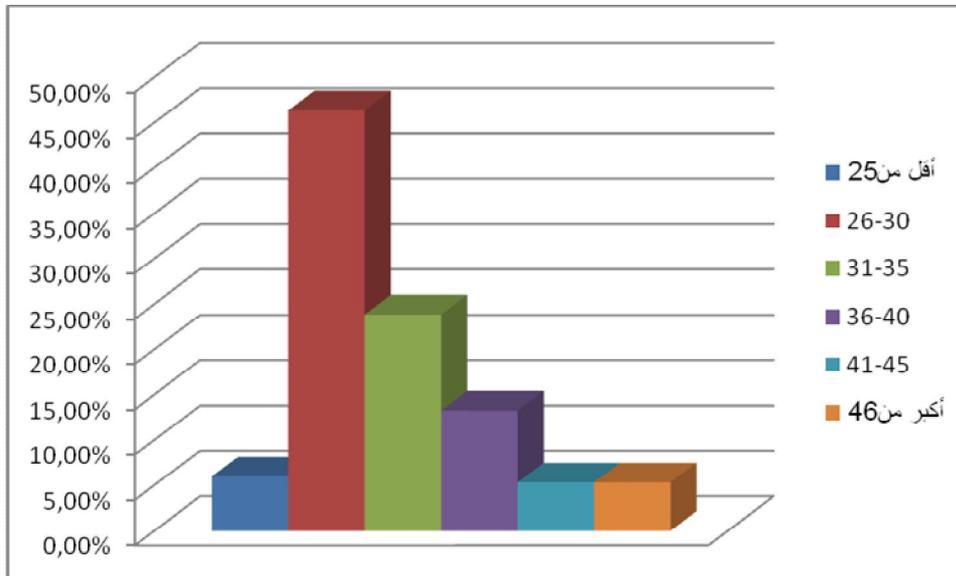
شكل رقم (12-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

4-2-5- حسب السن:

جدول رقم (05-35): توزيع أفراد العينة حسب السن.

| السن | أقل من 25 | من 25 إلى 30 | من 31 إلى 35 | من 36 إلى 40 | من 41 إلى 45 | أكبر من 46 |
|----------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| التكرار | 09 | 70 | 36 | 20 | 08 | 80 |
| النسبة المئوية | %05,96 | %46,36 | %23,84 | %13,25 | %05,30 | %05,30 |

يمثل الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب السن. فنجد النسبة الكبيرة تمثل في الفئة (26-30) سنوات بنسبة (%46,36)، فتليها الفئة (31-35) بنسبة (%23,84). ثم تليها الفئة (36-40) بقيمة (%13,25)، فالفئة (أقل من 25) بقيمة (%05,96)، بعدها كل من الفئتين (41-45) و(أكبر من 46) بنفس النسبة وهي (%05,30).



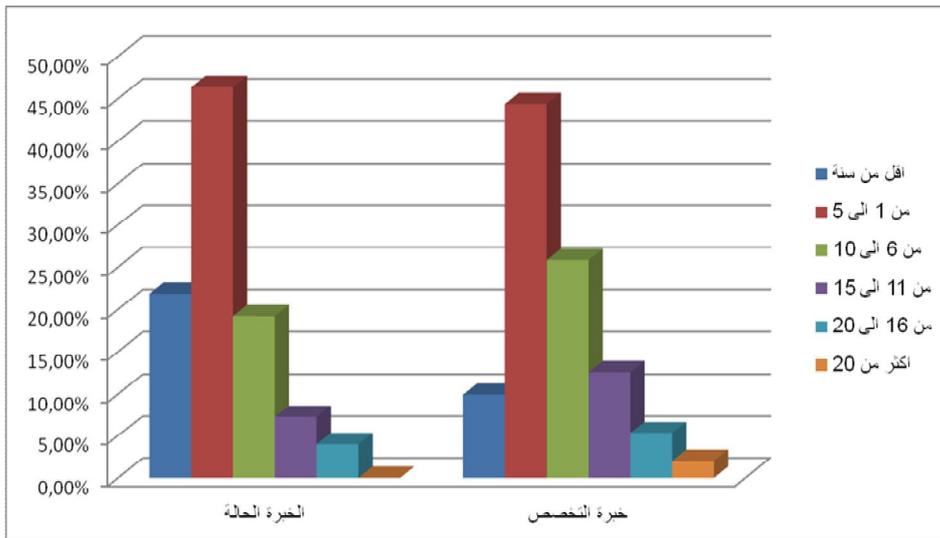
شكل رقم (05-13): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب السن.

5-2-5- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

جدول رقم (36-05): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

| الخبرة | أقل من سنة | من 01 إلى 05 | من 06 إلى 10 | من 11 إلى 15 | من 16 إلى 20 | أكثر من 20 |
|---------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| الحالية | %21,85 | %46,36 | %19,21 | %07,28 | %03,97 | %00 |
| التخصص | %09,93 | %44,37 | %25,83 | %12,58 | %05,30 | %01,99 |

يتضح من الجدول أن ترتيب الفئات حسب الخبرة فتمثلت في الخبرة الحالية كما يلي: الفئة (من 01 إلى 05)، ثم (أقل من سنة)، فالفئة (من 06 إلى 10) بعدها (من 11 إلى 15) وفي الأخير (من 16 إلى 20). بينما في خبرة التخصص في نفس الفئة بمعنى (من 01 إلى 05) هي التي تمثلت في النسبة الكبرى لتليها فئة (من 06 إلى 10) وبعدها (من 11 إلى 15) فئة أقل من سنة ثم (من 16 إلى 20) وفي الأخير الفئة (أكثر من 20 سنة).



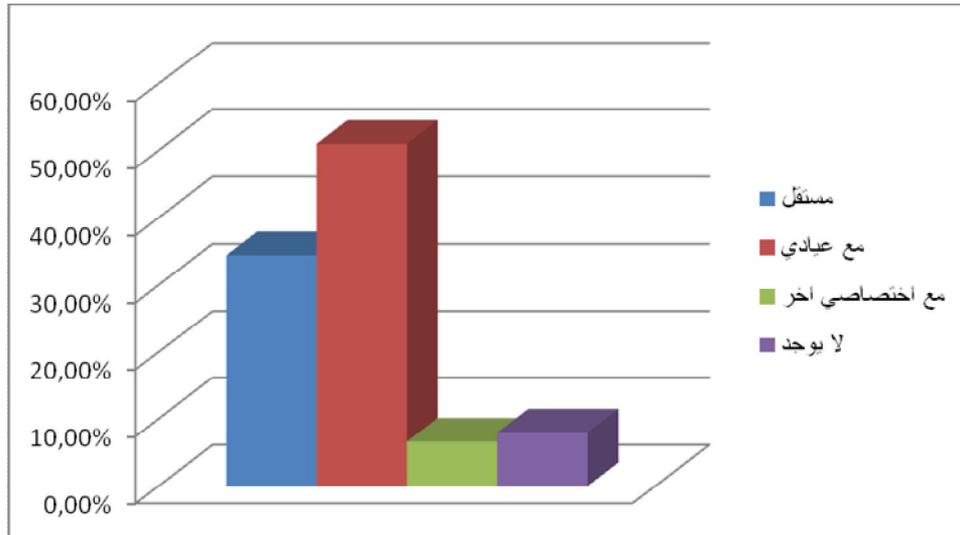
شكل رقم (14-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

5-2-6- توزيع أفراد العينة حسب المكتب:

جدول رقم (37-05): توزيع أفراد العينة حسب المكتب.

| المكتب | مستقل | مع عيادي | مع اختصاصي آخر | لا يوجد |
|----------------|--------|----------|----------------|---------|
| التكرار | 52 | 77 | 10 | 12 |
| النسبة المئوية | 34,44% | 50,99% | 06,62% | 07,95% |

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب مكتب الممارسة حيث تقريباً نصف أفراد العينة يمارسون مهامهم في مكتب مشترك مع عيادي آخر (50,99%)، بينما من يمارسون مهامهم في مكتب مستقل فقد تمثلوا في (34,44%) في حين أن من يمارسون في مكتب مشترك مع اختصاصي آخر فقد كانت النسبة في (06,62%)، بينما هناك نسبة والتي تساوي (07,95%) تمثلت في الاختصاصيين الذين أقروا بعدم وجود أي مكتب للممارسة.



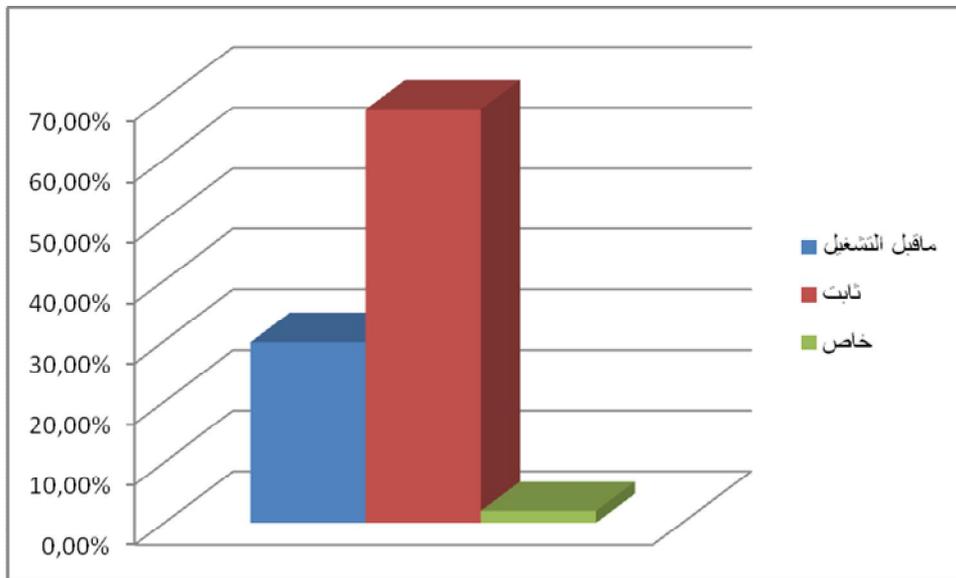
شكل رقم (15-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المكتب.

5-2-7- توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة:

جدول رقم (38-05): توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة.

| نوع الوظيفة | ما قبل التشغيل | ثابت | خاص |
|----------------|----------------|--------|--------|
| التكرار | 45 | 103 | 03 |
| النسبة المئوية | %29,80 | %68,21 | %01,99 |

يظهر الجدول أن معظم أفراد العينة كان عندهم وظيفة بيداغوجية معناه ثابتين في مناصبهم وذلك بنسبة (68,21%)، بينما النسبة المتبقية موزعة بين من يشغلون مناصب ما قبل التشغيل (29,80%)، والمتبقية والتي تمثل النسبة الصغيرة تمثلت في الذين يمارسون مهامهم في النظام الخاص (01,99%).



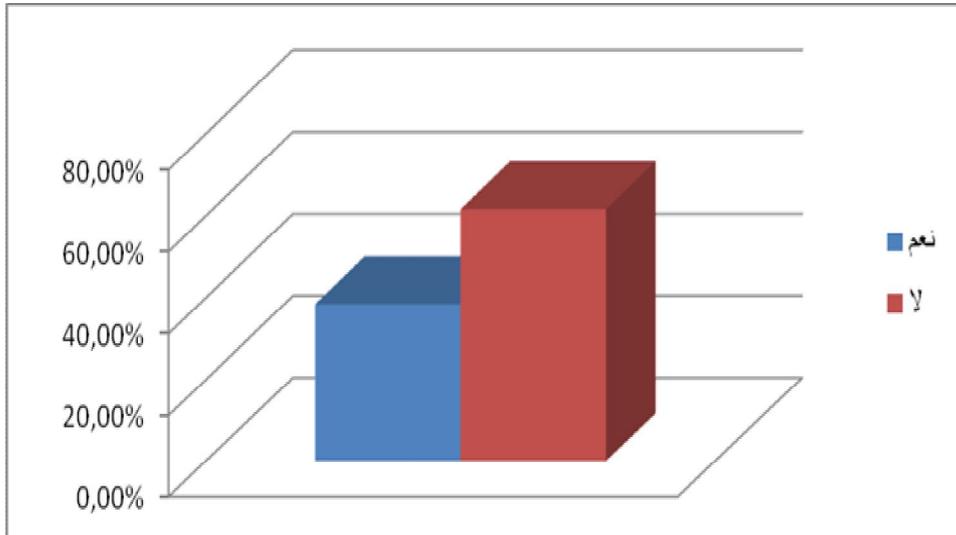
شكل رقم (16-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة.

5-2-8- توزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب:

جدول رقم (5-39): توزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب.

| شروط المكتب | نعم | لا |
|----------------|--------|--------|
| التكرار | 58 | 93 |
| النسبة المئوية | %38,41 | %61,59 |

يتضح من الجدول توزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب الذين يمارسون فيهم مهامه، أنه النسبة الكبرى والتمثلة في (61,59%) قد أقرت بعدم توفر الشروط المناسبة.



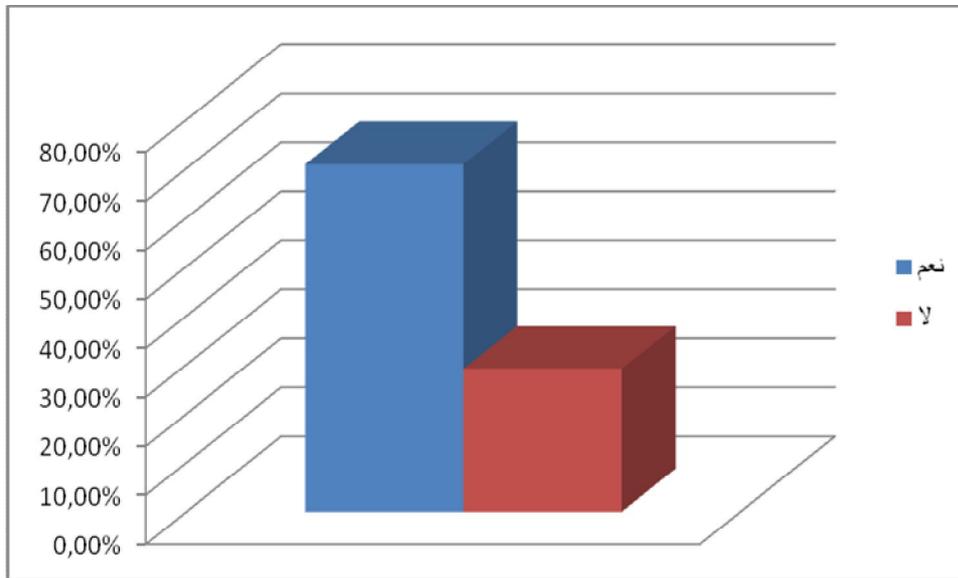
شكل رقم (05-17): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب شروط المكتب.

5-2-9- توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات:

جدول رقم (40-5): توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات.

| صعوبات | نعم | لا |
|----------------|--------|--------|
| التكرار | 107 | 44 |
| النسبة المئوية | %70,86 | %29,14 |

من خلال الجدول يظهر أن النسبة الكبرى من أفراد العينة، قد أقرروا بوجود الصعوبات في تأدية مهامهم وذلك بنسبة (70,86%)، بينما النسبة المتبقية والمقدرة (29,14%) تمثل في الاختصاصيين الذين لا يرون وجود الصعوبات.



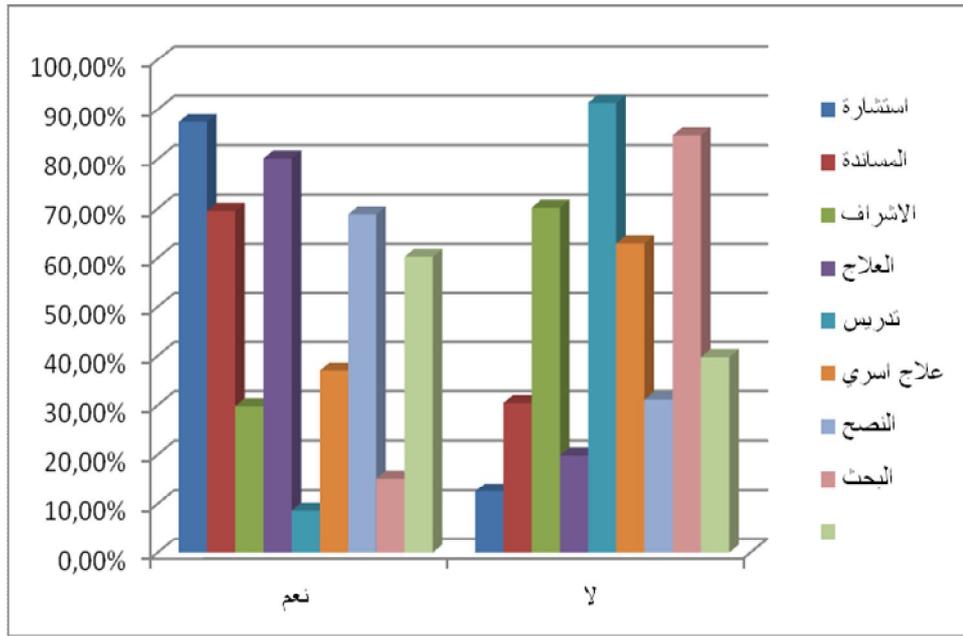
شكل رقم (18-05): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الصعوبات.

5-2-10- توزيع أفراد العينة حسب المهام:

جدول رقم (41-05): توزيع أفراد العينة حسب المهام.

| لا | | نعم | | المهام |
|----------------|---------|----------------|---------|---------------|
| النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | |
| %12,58 | 19 | %87,42 | 132 | الاستشارة |
| %30,46 | 46 | %69,54 | 105 | المساندة |
| %70,20 | 106 | %29,80 | 45 | الإشراف |
| %19,87 | 30 | %80,13 | 121 | العلاج |
| %91,39 | 138 | %08,61 | 13 | التدريس |
| %62,91 | 95 | %37,09 | 56 | العلاج الأسري |
| %31,13 | 47 | %68,87 | 104 | النصح |
| %84,77 | 128 | %15,23 | 23 | البحث |

يظهر من الجدول السابق المهام التي يقوم بها الاختصاصي العيادي حيث أن أكبر نسبة في المهام التي قد أقروا بالقيام بها تتمثل في: الاستشارة بـ (87,42%)، لتليها العلاج بـ (80,13%)، فالمساندة (69,54%)، فالنصح (68,87%) وبعدها العلاج الأسري (37,09%)، ثم الإشراف (29,80%)، فالبحث (15,23%) لتكون آخر مهمة هي التدريس (08,61%).



شكل رقم (05-19): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المهام.

5- سيرورة البحث:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية تم توزيع أدوات البحث على الاختصاصيين العياديين (ملحق رقم (08)) في مختلف أماكن ممارسة الاختصاصي لمهامه. وبعد جمع مختلف الإجابات تم الغاء الناقصة منها للاحتفاظ بـ (151) نموذج نهائي. لنصل في الأخير إلى تفريغ البيانات حسب متغيرات البحث ووفقاً لطريقة تصحيح كل مقياس، لتحليل النتائج بالاعتماد على الأدوات الإحصائية المتمثلة في برنامج التحليل الإحصائي spss.

في الأخير تحصلنا على النتائج النهائية، لنبدأ في عرضها في جداول مع التحليل والمناقشة، بالاعتماد على الجانب النظري للبحث والدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات الأساسية للبحث والمذكورة فيما سبق.

6- الأدوات الإحصائية:

في ضوء أهداف الدراسة وفروضها، ومنهجها وبعد جمع البيانات تم معالجتها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ.
- الانحراف المعياري.
- اختبار فريدمان.
- اختبار T لدراسة الفروق.
- تحليل التباين.
- تحليل الانحدار البسيط.
- تحليل الانحدار المتعدد.

خلاصة الفصل:

تم فيما سبق عرض الإجراءات الميدانية للبحث، أين حددنا المنهج المستعمل بالمنهج الوصفي التحليلي انطلاقاً من الموضوع المتناول، كما قدمنا الأدوات التي اعتمدنا عليها في جمع البيانات، والتي طبقت على عينة مكونة من (151) اختصاصي عيادي ممارس، لننتهي بتقديم سيرورة البحث، وتقديم الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج، التي سيتم عرضها في الفصل الموالي.

الفصل السادس:

عرض ومناقشة النتائج

1- عرض النتائج

2- مناقشة النتائج

3- استنتاج عام

4- اقتراحات

مهيّد:

قبل البدء في مناقشة النتائج لا بد من عرض النتائج للانتقال إلى مناقشتها والاستنتاج العام، مع الاقتراحات.

1- عرض النتائج:

1-1- عرض نتائج التساؤل الأولى:

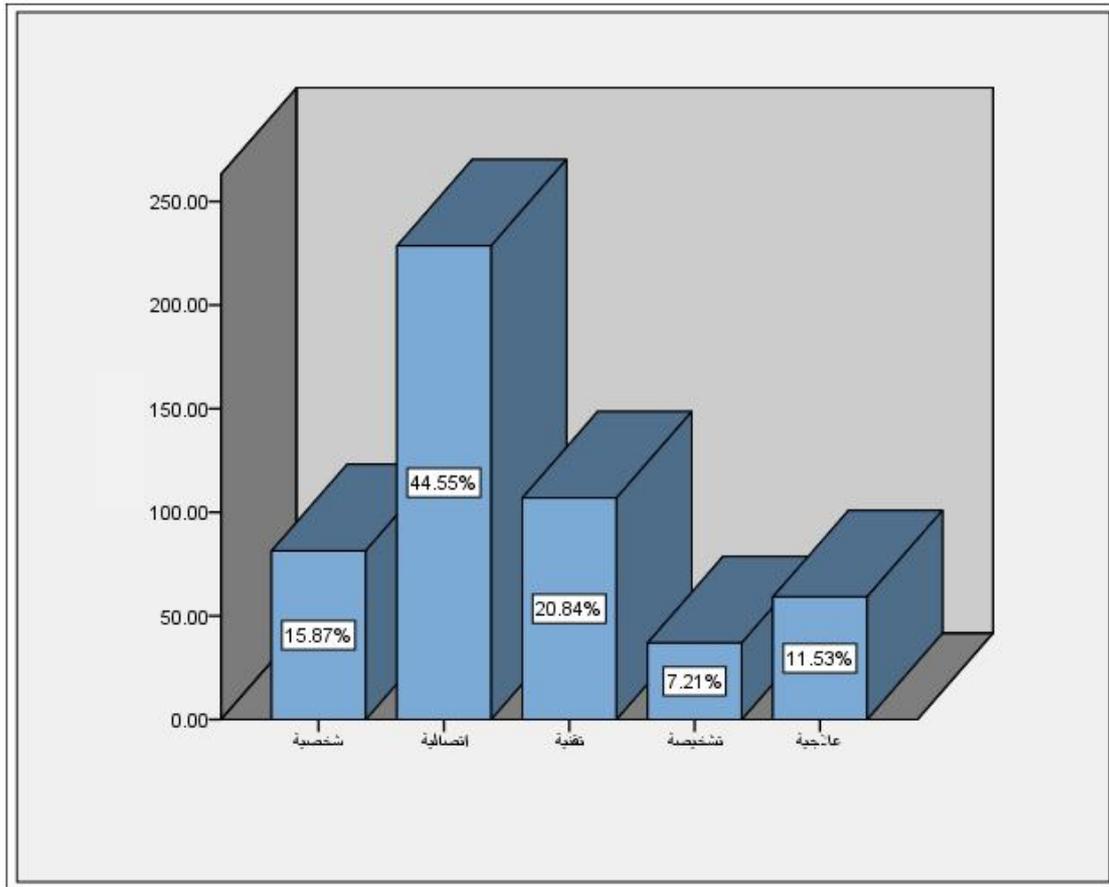
ينص السؤال الأول على: ما هو ترتيب المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي الممارس؟

للإجابة عليه قمنا بحساب النسب المئوية لكل مهارة من المهارات المهنية، وتتمثل النتائج فيما يلي:

جدول رقم (42-06) توزيع مستويات المهارات المهنية السائدة لدى أفراد العينة.

| الرتبة | المهارات المهنية | متوسط الرتب | النسبة المئوية |
|--------|------------------|--------------|----------------|
| 01 | اتصالية | <u>05,00</u> | % <u>44,55</u> |
| 02 | تقنية | 03,98 | %20,84 |
| 03 | شخصية | 03,02 | %15,87 |
| 04 | علاجية | 02,00 | %11,53 |
| 05 | تشخيصية | 01,00 | %7,21 |
| 0,001 | Asymp. Sig | 601,64/ | Chi-Square |

حيث وجدنا من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين حول مهاراتهم المهنية؛ أن نسبة المهارات الاتصالية أعلى نسبة المهارات المهنية (44,55%)، بعدها نجد المهارات التقنية بنسبة (20,84%) ثم المهارات الشخصية بنسبة (15,87%)، فنسبة المهارات العلاجية (11,50%)، وفي الأخير المهارات التشخيصية (7,21%). ولمعرفة دلالة ترتيب المهارات المهنية الخمسة حسب ارتفاعها لأفراد عينة الدراسة استخدمنا اختبار Friedman لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب فوجدنا فرق في الرتب دال إحصائياً عند (0,001).



شكل رقم (20-06): الرسم البياني لتوزيع مستويات المهارات المهنية السائدة لدى أفراد العينة.

1-2- عرض نتائج التساؤل الثاني:

ينص السؤال على: ما هي درجات سمات الشخصية للاختصاصي النفسي العيادي؟

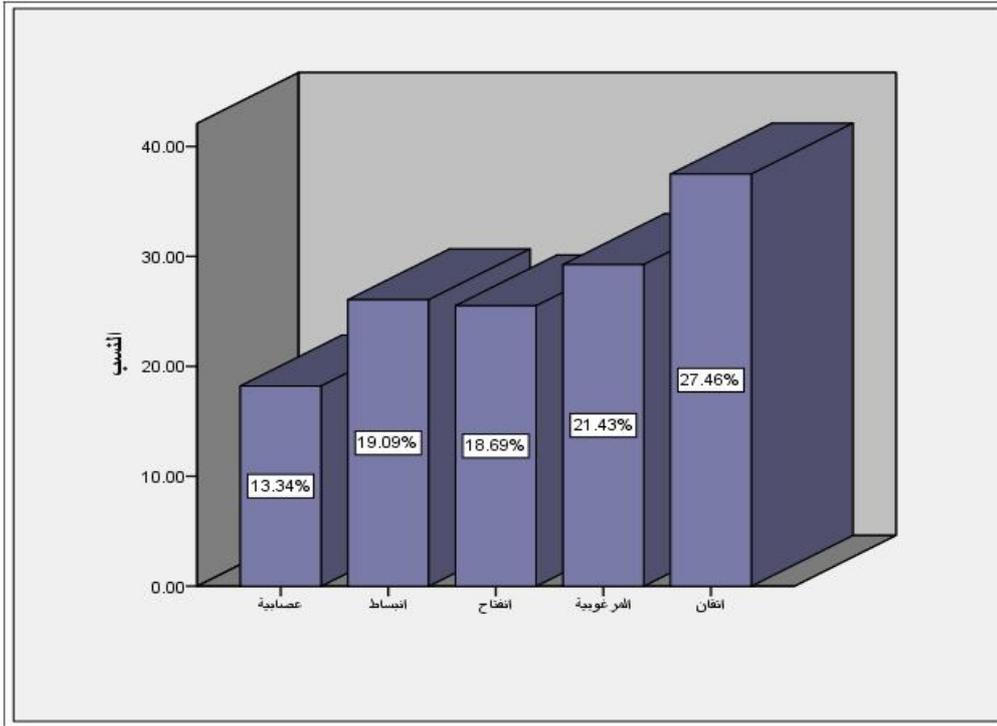
وللإجابة على التساؤل أرادت الباحثة أولاً معرفة ترتيب العوامل الخمسة للشخصية حسب ارتفاعها.

جدول رقم (43-06): توزيع درجات سمات الشخصية السائدة لدى أفراد العينة.

| الرتبة | السمات | متوسط الرتب | النسبة المئوية |
|------------|----------------------|-------------|-----------------|
| 1 | الإتقان | 01,55 | 27,48% |
| 2 | المرغوبية الاجتماعية | 02,74 | 21,43% |
| 3 | الانبساط | 02,56 | 19,09% |
| 4 | الانفتاح على الخبرات | 03,38 | 18,70% |
| 5 | العصابية | 04,77 | 13,34% |
| Chi-Square | | 344 / | Asymp. Sig ,001 |

بينت نتائج التحليل الإحصائي للنسب المئوية للسمات الشخصية من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين؛ أن نسبة سمة الإتقان أعلى نسبة (27,48%)، بعدها نجد المرغوبية الاجتماعية بنسبة (21,43%)، ثم الانبساط بنسبة (19,09%) ونسبة الانفتاح على الخبرات (18,07%)، وفي الأخير سمة العصابية بنسبة (13,34%).

ولمعرفة دلالة ترتيب العوامل الخمسة حسب ارتفاعها لأفراد عينة البحث، استخدمنا اختبار Friedman لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب. فوجدنا فرق في الرتب دال إحصائياً عند (0,001) كما هو مبين في الشكل البياني التالي:



شكل رقم (21-06): الرسم البياني لتوزيع مستويات العوامل الخمسة للشخصية لدى أفراد العينة.

3-1- عرض نتائج التساؤل الثالث:

جاء السؤال كما يلي: ما هو مستوى الرضا الوظيفي للاختصاصي النفسي؟

وللإجابة عليه أرادت الباحثة أيضاً معرفة ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي حسب ارتفاعها أولاً.

ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين.

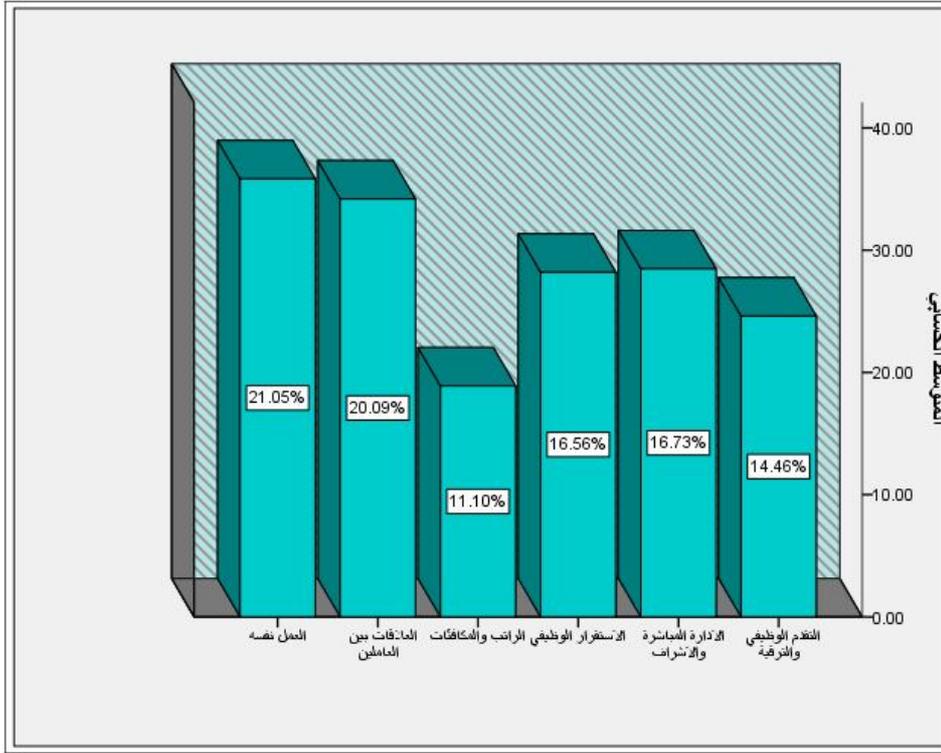
ولمعرفة ترتيب الأبعاد حسب ارتفاعها لدى أفراد عينة الدراسة استخدمنا اختبار Friedman لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب، فجاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (44-06) ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

| الرتبة | الرضا الوظيفي | متوسط الرتب | النسبة المئوية |
|--------|--------------------------------|-------------|----------------|
| 01 | العمل نفسه | 05,13 | 21,05% |
| 02 | العلاقات بين العاملين | 04,83 | 20,09% |
| 03 | الإدارة المباشرة والإشراف | 03,58 | 16,73% |
| 04 | الشعور بالاستقرار الوظيفي | 03,48 | 16,56% |
| 05 | النمو و التقدم الوظيفي الترقية | 02,50 | 14,46% |
| 06 | الراتب والمكافآت | 01,47 | 11,10% |
| | Asymp. Sig | 601,64 / | Chi-Square |
| | ,001 | | |

فيوضح الجدول أعلاه أن هناك فرق في الرتب دال إحصائياً عند (0,001) كما قمنا بحساب النسب المئوية للأبعاد. ووجدنا من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين؛ أن بعد العمل نفسه يأتي في المرتبة الأولى بمتوسط رتب (05,13)، ثم بعد العلاقات بين العاملين بمتوسط رتب (04,83)، وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الرضا عن الإدارة المباشرة والإشراف بمتوسط رتب (03,53)، ثم بعد الشعور بالاستقرار بمتوسط رتب (03,48)، وفي المرتبة الخامسة نجد بعد النمو والتقدم الوظيفي الترقية بمتوسط رتب

(02,50) وفي المرتبة السادسة والأخيرة بعد يأتي الرضا عن الراتب والمكافآت بمتوسط رتب (01,47). والشكل البياني التالي يظهر ذلك أيضا:



شكل رقم (22-06): الرسم البياني لتوزيع مستويات أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

مستوى الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين:
جدول رقم (45-06) مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

| الدرجة المقبولة | المتوسط الحسابي | مستوى الرضا |
|-----------------|-----------------|-------------|
| 174 | 170 | منخفض |

ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين قامت الباحثة بتحديد درجة الرضا الوظيفي المقبولة وهي (174)، أي ما يمثل (50%) من أعلى درجة في سلم تنقيط المقياس وهي (290) وبعدها قمنا بحساب المتوسط الحسابي الفعلي للدرجة الكلية للمقياس ووجدنا ($X=170$) وبالتالي فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين منخفض، حيث إن المتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة على المقياس أقل من الدرجة المقبولة، وبالرجوع إلى نتائج الجدول أعلاه نجد أن أفراد العينة أقرروا أنهم راضيين عن بعد الاستقرار الوظيفي والتقدم والرقى في الوظيفة بنسب ضئيلة. بالإضافة إلى أن مهنة الاختصاصي العيادي تتطلب تقنيات، وظروف، ومتابعة علمية لكل ما هو جديد، ومواكبة التطورات الحديثة في كافة المجالات العلمية والاجتماعية، وقد يكون الراتب أيضاً له دور كبير في انخفاض مستوى الرضا لدى هذه الفئة، حيث كان آخر الأبعاد ترتيباً لدى أفراد العينة، وهذا ما قد يفسر انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

1-4- عرض نتائج التساؤل الرابع:

للإجابة على التساؤل الذي ينص على: هل هناك علاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي والسمات الشخصية؟

يتم الإجابة على التساؤل بحساب معامل الارتباط بين درجات المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية والعلاجية) والعوامل الخمسة للشخصية (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرات، المرغوبة الاجتماعية والإتقان).

جدول رقم (46-06): معاملات الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العصابية.

| السمة | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|----------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| العصابية | الارتباط | -,370** | -,377** | -,324** | -,364** | -,380** |
| | الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

*العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يوضح الجدول رقم (36-06) العلاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) وبعد العصابية.

من خلاله يظهر وجود دلالة العلاقات الارتباطية عند مستوى (0,01) باستخدام معامل بيرسون بين درجات الأفراد في المهارات المهنية المختلفة وبعد العصابية.

جدول رقم (47-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الانبساط.

| السمة | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|----------|----------|---------|-----------|---------|-----------|----------|
| الانبساط | الارتباط | ,052 | -,045 | ,133 | ,018 | ,083 |
| | الدلالة | ,529 | ,584 | ,104 | ,824 | ,313 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

*العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من خلال الجدول السابق عدم وجود علاقات دالة إحصائية بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) وبعد الانبساط.

جدول رقم (48-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الانفتاح على الخبرات.

| السمة | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|----------------------|----------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| الانفتاح على الخبرات | الارتباط | <u>.225**</u> | <u>.252**</u> | <u>.177*</u> | <u>.250**</u> | <u>.193*</u> |
| | الدلالة | ,006 | ,002 | ,029 | ,002 | ,018 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتبين من الجدول أنه توجد علاقة ارتباطية بين كل المهارات وبعد الانفتاح على الخبرات، حيث العلاقات بين كل من المهارات الشخصية والاتصالية والتشخيصية وبعد الانفتاح على الخبرات دالة عند مستوى الدلالة (0,01)، والعلاقة بين المهارات التقنية وكذا العلاجية وبعد الانفتاح على الخبرات دالة عند مستوى الدلالة (0,05).

جدول رقم (49-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد المرغوبة الاجتماعية.

| السمة | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|---------------------|----------|---------|--------------|---------|--------------|----------|
| المرغوبة الاجتماعية | الارتباط | ,083 | <u>.179*</u> | ,134 | <u>.162*</u> | ,159 |
| | الدلالة | ,315 | ,028 | ,102 | ,048 | ,052 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من خلال الجدول السابق وجود علاقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الاتصالية والتشخيصية) وبعد المرغوبية الاجتماعية، بينما نلاحظ عدم وجود العلاقة بين المهارات الأخرى، والتي تتمثل في المهارات الشخصية والتقنية والعلاجية وبعد المرغوبية الاجتماعية.

جدول رقم (50-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الإتيان.

| السمة | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|---------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| الإتيان | الارتباط | <u>,342**</u> | <u>,376**</u> | <u>,390**</u> | <u>,404**</u> | <u>,424**</u> |
| | الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 | ,001 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من خلال الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية دالة عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية والعلاجية) والعامل الخامس من العوامل الخمسة للشخصية وهو الإتيان.

1-5- عرض نتائج التساؤل الخامس:

هل توجد علاقة بين المهارات المهنية المختلفة وأبعاد الرضا الوظيفي؟

وينص السؤال على: هل هناك علاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي والرضا الوظيفي (الرضا الكلي وأبعاد الرضا)؟

للإجابة عليه يتم حساب معامل الارتباط بين درجات المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية والعلاجية) والرضا الكلي وأبعاد الرضا الوظيفي (العمل نفسه، العلاقة بين العاملين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو والتقدم الوظيفي).

جدول رقم (51-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية والرضا

الكلي.

| المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية | الكلية |
|----------|---------|-----------|---------|-----------|----------|--------|
| الارتباط | ,175* | ,107 | ,276** | ,257** | ,243** | ,209** |
| الدالة | ,036 | ,203 | ,001 | ,002 | ,003 | ,003 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أعلاه وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات الشخصية والرضا الوظيفي الكلي، كما توجد علاقة دالة في كل من المهارات التقنية، والمهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية، والمهارات الكلية عند مستوى الدلالة (0,01). في حين لم نسجل العلاقة الدالة في المهارات الاتصالية والرضا الكلي.

جدول رقم (52-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العمل نفسه.

| البعد | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|------------|----------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| العمل نفسه | الارتباط | <u>,332**</u> | <u>,283**</u> | <u>,318**</u> | <u>,168*</u> | <u>,207*</u> |
| | الدلالة | ,001 | ,001 | ,001 | ,045 | ,013 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من قراءة الجدول أنه توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل من المهارات الشخصية والمهارات الاتصالية والمهارات التقنية وبعد العمل نفسه من أبعاد الرضا الوظيفي. كما أنه سجلنا وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية وبعد العمل نفسه.

جدول رقم (53-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين.

| البعد | المهارات | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|----------------------|----------|---------------|---------------|---------------|-----------|----------|
| العلاقة بين العاملين | الارتباط | <u>,277**</u> | <u>,263**</u> | <u>,319**</u> | ,086 | ,134 |
| | الدلالة | ,001 | ,002 | ,000 | ,306 | ,110 |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين ظهرت في المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية، وذلك عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (54-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الراتب والمكافآت.

| العلاجية | التشخيصية | التقنية | الاتصالية | الشخصية | المهارات | البعد |
|----------|-----------|---------|-----------|---------|----------|-----------|
| ,065 | ,017 | ,049 | ,045 | ,093 | الارتباط | الراتب |
| ,442 | ,842 | ,558 | ,598 | ,267 | الدالة | والمكافآت |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الراتب والمكافآت.

جدول رقم (55-6): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي.

| العلاجية | التشخيصية | التقنية | الاتصالية | الشخصية | المهارات | البعد |
|----------|-----------|--------------|--------------|--------------|----------|---------------------------|
| ,137 | ,067 | <u>,196*</u> | <u>,190*</u> | <u>,188*</u> | الارتباط | الشعور بالاستقرار الوظيفي |
| ,102 | ,425 | ,019 | ,023 | ,025 | الدالة | |

**العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يظهر من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية للاختصاصي النفسي العيادي، وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي، وذلك عند مستوى الدلالة (0,05). في حين لا توجد العلاقة في المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.

جدول رقم (56-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد الإدارة المباشرة والإشراف.

| العلاجية | التشخيصية | التقنية | الاتصالية | الشخصية | المهارات | البعد |
|----------|-----------|--------------|-----------|---------|----------|------------------------------|
| ,145 | ,096 | <u>,207*</u> | ,109 | ,130 | الارتباط | الإدارة المباشرة والإشراف |
| ,084 | ,252 | ,013 | ,194 | ,123 | الدلالة | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يبين الجدول الخاص بمعاملات الارتباط بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الإدارة المباشرة والإشراف، أنه لا توجد علاقة دالة إلا في المهارات التقنية وذلك عند مستوى الدلالة (0,01).

جدول رقم (57-06): الارتباط بين درجات مختلف المهارات المهنية وبعد النمو والتقدم الوظيفي.

| العلاجية | التشخيصية | التقنية | الاتصالية | الشخصية | المهارات | البعد |
|----------|-----------|--------------|---------------|--------------|----------|--------------------------|
| ,136 | ,074 | <u>,205*</u> | <u>,256**</u> | <u>,194*</u> | الارتباط | النمو والتقدم الوظيفي |
| ,104 | ,377 | ,014 | ,002 | ,020 | الدلالة | |

** العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,01.

* العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية للاختصاصي النفسي العيادي، وبعد النمو والتقدم الوظيفي. في حين لا توجد العلاقة في المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.

1-6- عرض نتائج التساؤل السادس:

ينص التساؤل على: هل هناك فروق في المهارات المهنية للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟

فيما يلي سندرج المقارنات بين مجموع المهارات المهنية، والمهارات الفرعية المكونة لها (الشخصية، الاتصالية، التقنية، التشخيصية، والعلاجية) والمتغيرات الشخصية والديمغرافية لأفراد عينة البحث، والتي لها فروق ذات دلالة إحصائية تستدعي التفسير.

الجنس:

لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (أفراد العينة) حسب الجنس. تم استخدام اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات المهارات المهنية.

جدول رقم (58-06): الفرق في المتوسطات الحسابية بين الجنسين في المهارات المهنية.

| المهارات | ذكر | انثى | قيمة ت | الدلالة |
|-------------------------|----------|----------|---------|--------------|
| المهارات المهنية الكلية | 534,6667 | 509,3846 | -02,197 | 0,030 |
| الشخصية | 84,2857 | 80,9154 | -02,127 | 0,035 |
| الاتصالية | 239,7619 | 226,6923 | -02,609 | 0,010 |
| التقنية | 109,7619 | 106,4154 | -,995 | 0,32 |
| التشخيصية | 38,6667 | 36,6923 | -01,687 | 0,094 |
| العلاجية | 62,1905 | 58,6692 | -01,759 | 0,081 |

تبين لنا من نتائج الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً في المهارات المهنية الكلية (ت=02,197)، وقد أظهرت المقارنة بين المتوسطات أن الذكور يظهرون مستوى مرتفع من المهارات المهنية (X= 534,66) مقارنة مع الإناث (X=509,38) وأيضاً وجدنا فرق دال إحصائياً في المهارات الشخصية (ت=02,127) لصالح الذكور بمتوسط حسابي (X=84,28) أكثر من المتوسط الحسابي للإناث (X=80,91) وأيضاً المهارات الاتصالية (ت=02,609) بمتوسط الحسابي للذكور (X=239,76) ومتوسط حسابي للإناث (X=226,69) وهذا يعني أن الاختصاصيين الذكور أفضل من الإناث في مجموع المهارات المهنية وكذا الشخصية والاتصالية، ولا يوجد فرق بين الجنسين في باقي المهارات (التقنية، والتشخيصية، والعلاجية).

شروط المكتب:

جدول رقم (59-06): الفروق في المتوسطات الحسابية في مختلف المهارات المهنية حسب شروط المكتب.

| المهارات | وجود شروط مناسبة | عدم وجود الشروط المناسبة | قيمة ت | الدالة |
|------------------|------------------|--------------------------|--------|-------------|
| المهارات المهنية | 520,7241 | 508,0215 | 01,539 | ,126 |
| الشخصية | 81,7931 | 81,1290 | ,581 | ,562 |
| الاتصالية | 230,2414 | 227,4301 | ,778 | ,438 |
| التقنية | 109,6897 | 105,1290 | 01,898 | ,050 |
| التشخيصية | 38,1034 | 36,2581 | 02,232 | ,027 |
| العلاجية | 60,8966 | 58,0753 | 01,987 | ,049 |

بينت نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الاختلاف في المهارات المهنية حسب متغير شروط المكتب، عدم وجود فرق دال إحصائياً في مجموع المهارات المهنية وأيضاً المهارات الشخصية والاتصالية.

في حين تبين لنا وجود فرق دال إحصائياً في المهارة التقنية (ت=01,89) يعزى لصالح الاختصاصيين اللذين أجابوا أنهم يشتغلون في شروط ملائمة للمكتب بمتوسط حسابي (X=109,60). وكذلك وجود المهارات التشخيصية مرتبط بشروط المكتب، حيث وجدنا أن الفرق (ت=02,232) دال إحصائياً لصالح الفئة التي أقرت أنها تشتغل في شروط مناسبة (X=38,10).

وأيضاً تبين لنا وجود فرق دال إحصائياً (ت=01,98) يعزى للفئة التي تمارس مهامها في شروط مناسبة (X=60,89)، وهذا يدل على أن المهارات التقنية والمهارات التشخيصية والعلاجية مهارات تحتاج إلى توفر شروط مناسبة للمكتب أكثر من المهارات الشخصية والاتصالية، وقد يفسر هذا ما وجدناه سابقاً في توزيع مستويات المهارات، أين سجلنا وجود المهارات التشخيصية والعلاجية بنسب ضئيلة إحصائياً، حيث أجاب معظم المبحوثين بعدم وجود شروط مناسبة بنسبة (61,60%).

المهام التي يقوم بها الاختصاصي النفسي العيادي:

جدول رقم (60-06): توزيع النسب المئوية للمهام حسب المهارات المدروسة.

| المهام | الشخصية | الاتصالية | التقنية | التشخيصية | العلاجية |
|---------------|---------|-----------|-----------|-----------|----------|
| الاستشارة | 81 | 82 | 86 | 87 | 76 |
| المساندة | 75 | 80 | 76,80 | 79 | 71 |
| الإشراف | 14,70 | 18 | 22 | 20 | 19 |
| العلاج | 79,40 | 79 | 81 | 80 | 71 |
| التدريب | 02,90 | 04,50 | 07 | 06 | 04,80 |
| العلاج الأسري | 29,40 | 30,30 | 33 | 35 | 23,08 |
| النصح | 61,80 | 65 | 63 | 64 | 62 |

باستخدام اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المهارات المدروسة ومتغير المهام التي يمارسها الاختصاصي النفسي، تبين لنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المهام والمهارات المهنية.

وعند ملاحظة التوزيع الإحصائي للنسب المئوية للمهام في كل المهارات المدروسة وجدنا تقارب كبير في النسب المئوية؛ لكن يبقى الاختلاف موجود ويستدعي الوقوف عنده ومحاولة تحليله بعين الباحث نظراً لأهمية استغلال وجود المهارات في تحديد المهام للاختصاصي النفسي.

فقد وجدنا نسبة الاستشارة هي أكثر المهام انتشاراً وأعلى نسبة لها في المهارات التشخيصية (87%).

تليها مهمة العلاج وأعلى نسبة لها سجلت في المهارات التقنية (81%)

بعدها نجد المساندة بأعلى نسبة في المهارات الاتصالية (80%)

ثم مهمة النصح بأعلى نسبة لها في المهارات الاتصالية أيضاً بنسبة (65%)

وبعدها العلاج الأسري بأعلى نسبة في المهارات التشخيصية (35%)

ثم الإشراف بأعلى نسبة سجلت في المهارات التقنية (22%)

وفي المرتبة الأخيرة نجد مهمة التدريب بأقل نسبة استخداماً عند الاختصاصيين

وبلغت أعلى نسبة لها في المهارات التشخيصية (07%)

كخلاصة لنتيجة هذا السؤال، فقد وجدنا كل في مهمة الاستشارة والعلاج الأسري يحتاجون إلى مهارات تشخيصية أكثر، أما في مهمة المساندة والنصح يحتاج الاختصاصي إلى مهارات اتصالية أكثر، وفي مهمة الإشراف والعلاج والتدريب يحتاج إلى المهارات التقنية أكثر من غيرها.

رغم تقارب النسب، إلا أن الباحثة ترى أننا قد حاولنا إلقاء الضوء على انعكاسات المهارات في مهام الاختصاصي النفسي، وهنا نحتاج لدراسة هذا الارتباط بطرق ووسائل أكثر دقة وعلى عينات أكبر.

1-7- عرض نتائج التساؤل السابع:

للإجابة على التساؤل الذي ينص على: هل هناك فروق في بعض السمات الشخصية للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟ سندرج المقارنات بين العوامل الخمس للشخصية والمتغيرات الشخصية والديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والتي لها فروق ذات دلالة إحصائية تستدعي التفسير.

الجنس:

جدول رقم (61-06): الفرق في المتوسطات الحسابية بين الجنسين في سمات الشخصية.

| السمات | ذكر | انثى | قيمة ت | الدلالة |
|----------------------|---------|----------------|---------|---------|
| العصابية | 14,0000 | <u>18,8462</u> | 03,163 | ,004 |
| الانبساط | 25,8571 | 26,0385 | ,218 | ,829 |
| الانفتاح على الخبرات | 26,2857 | 25,3615 | -01,176 | ,248 |
| المرغوبية الاجتماعية | 29,8571 | 29,1550 | -,661 | ,514 |
| الإتقان | 39,1905 | 37,1385 | -01,677 | ,104 |

بينت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الجنسين في معظم سمات الشخصية، ما عدا سمة العصابية فقد جاء الفرق (ت=03,16) دال إحصائياً لصالح الإناث بمتوسط حسابي (ر = 18,80)، بمعنى أن الاختصاصية النفسية أكثر عصابية من الاختصاصي الذكر.

شروط المكتب:

جدول رقم (62-06): الفرق في المتوسطات الحسابية في سمات الشخصية

حسب متغير شروط المكتب:

| السمات | نعم | لا | قيمة ت | الدلالة |
|----------------------|---------|---------|--------|-------------|
| العصابية | 18,2931 | 18,0968 | ,158 | ,875 |
| الانبساط | 26,3793 | 25,7849 | ,883 | ,393 |
| الانفتاح على الخبرات | 25,6379 | 25,3978 | ,357 | ,726 |
| المرغوبية الاجتماعية | 29,0000 | 29,4130 | -,558 | ,577 |
| الإتقان | 38,7759 | 36,5806 | 2,391 | ,018 |

تبين لنا وجود فرق (ت = 02,39) دال إحصائياً (0,01) في سمة الإتقان حسب متغير ظروف العمل، أي أن الاختصاصيين الذين أجابوا بأنهم يشتغلون في ظروف مناسبة يتمتعون بسمة الإتقان أكثر من غيرهم.

5-1- عرض نتائج التساؤل الثامن:

ينص السؤال على: هل هناك فروق في الرضا الوظيفي للاختصاصيين العياديين حسب المتغيرات المدروسة؟

وللإجابة عليه، سندرج المقارنات بين درجات أبعاد الرضا الوظيفي المتكون من (العمل نفسه، العلاقة بين العاملين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو والتقدم الوظيفي)، والمتغيرات الشخصية والديمغرافية لأفراد العينة، والتي لها دلالة إحصائية أو فرق يستدعي التفسير.

شروط المكتب:

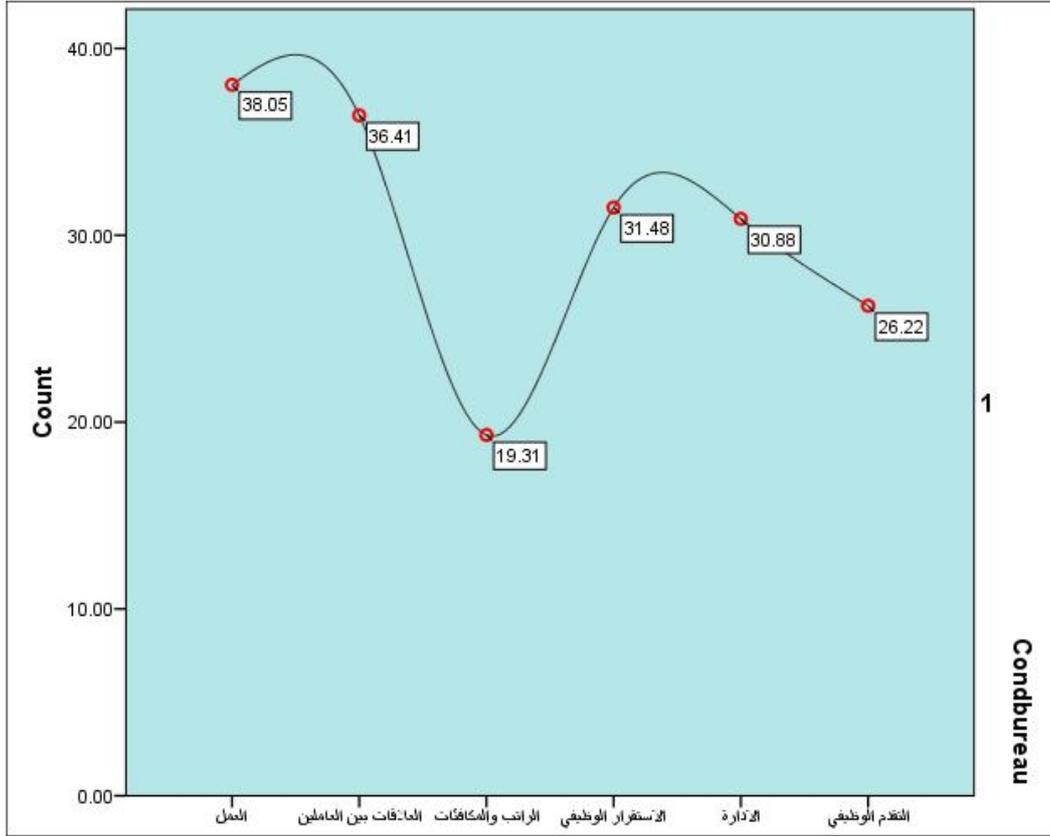
جدول رقم (63-06): الفرق في المتوسطات الحسابية في مختلف أبعاد الرضا

الوظيفي حسب شروط المكتب:

| الرضا الوظيفي | وجود شروط مناسبة | عدم وجود شروط مناسبة | قيمة ت | الدلالة |
|-------------------------------|------------------|----------------------|--------|-------------|
| الكلية | 182,3621 | 162,6344 | 03,311 | ,001 |
| العمل نفسه | 38,0517 | 34,4516 | 2,9610 | ,003 |
| العلاقات بين العاملين | 36,4138 | 32,8065 | 02,685 | ,008 |
| الراتب والمكافآت | 19,3103 | 18,6452 | ,499 | ,618 |
| الشعور بالاستقرار الوظيفي | 31,4828 | 26,1398 | 4,1170 | ,001 |
| الإدارة المباشرة والإشراف | 30,8793 | 26,9785 | 2,7920 | ,006 |
| النمو والتقدم الوظيفي الترقية | 26,2241 | 23,6129 | 2,1580 | ,033 |

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يظهر أنه يوجد فرق دال إحصائياً (ت=03,31) باحتمال خطأ (0,001) في المجموع الكلي للرضا الوظيفي لصالح الفئة التي ترى أنها تمارس مهنتها في وجود شروط مناسبة للمكتب.

وأيضاً يوجد فرق دال إحصائياً في كل أبعاد الرضا الوظيفي، في حين وجدنا أن الرضا عن الراتب والمكافآت لا يختلف بتوفر أو عدم توفر شروط الشغل كما، هو مبين في الجدول والمنحى البياني أدناه.



شكل رقم (22-06): الرسم البياني للفرق في المتوسطات الحسابية في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي حسب شروط المكتب

9-1- عرض نتائج التساؤل التاسع:

ينص السؤال على: هل يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية من بعض السمات الشخصية لدى الاختصاصي النفسي؟

بينت لنا نتائج المعالجة الإحصائية وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين المهارات المهنية وكل من سمة الانبساط، والانفتاح على الخبرات، والإتقان عند مستوى دلالة (0,01)، وعلاقة ارتباطية سالبة بين كل من سمة العصابية والمهارات المهنية. أي كلما كانت سمة العصابية مرتفعة انخفض مستوى المهارات المهنية.

لمزيد من التفصيل أرادت الباحثة معرفة إذا يمكن أن نتنبأ بالمهارات المهنية من خلال معرفة سمات الشخصية. وللإجابة عن هذا التساؤل فقد استخدمنا أسلوب الانحدار البسيط وحساب تحليل تباين وقيمة معامل التحديد R^2 (مربع معامل الارتباط) لمعرفة مدى دقة أو جودة خط الانحدار في تقديرنا للمهارات المهنية باستخدام متغير سمات الشخصية. وبصيغة أخرى مدى فعالية استخدام معادلة الانحدار للتنبؤ بالمهارات المهنية من خلال سمات الشخصية.

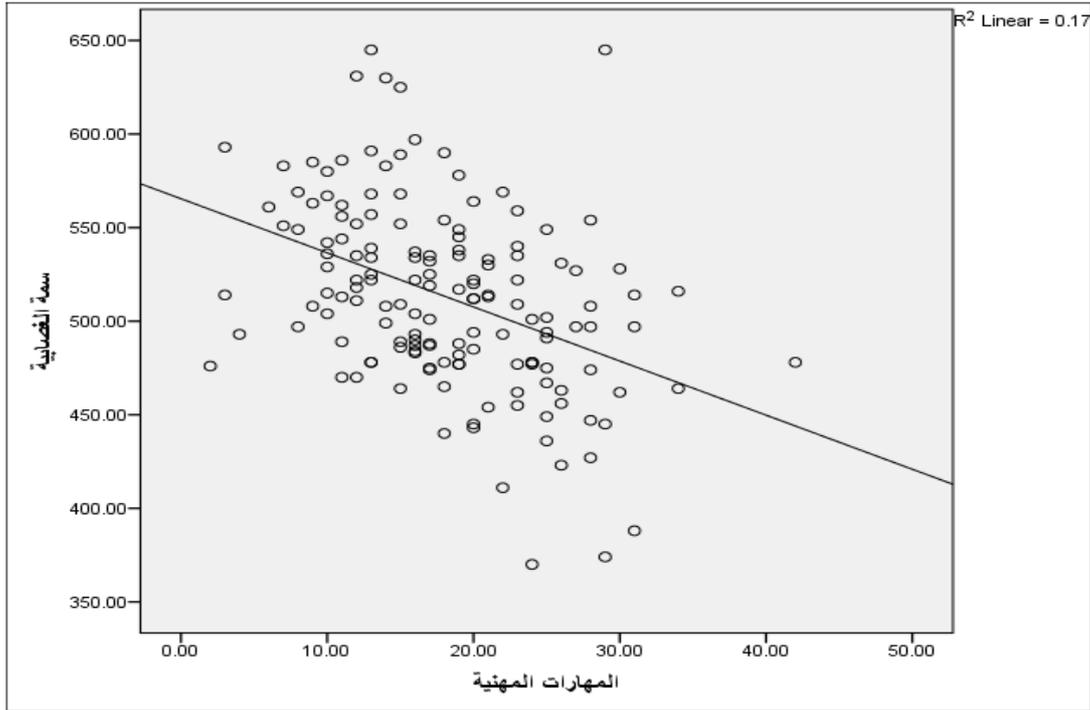
العصائية:

وجدنا بأن (17%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة العصائية (حيث بلغت القيمة الفائية 30,49 باحتمال خطأ 0,001) مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين والجدول والشكل يوضحان النتائج بالتفصيل.

جدول رقم (64-06): تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة

العصائية لدى أفراد العينة.

| الدالة | قيمة ت | بيتا β معامل سمة العصائية | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار | النموذج |
|---------------|-------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| 0,001 | 55,411 | | 10,205 | 565,449 | ثابت الانحدار |
| 0,001 | - 05,522 | -.412 | ,524 | -02,892 | سمة العصائية |
| مربع =R 0,170 | | | ف= 30,49 ** | | |



شكل رقم (24-06): الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة العصابية.

وعليه يمكن أن نكتب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 565,44 - 2,892 \times \text{سمة العصابية}.$$

سمة الانبساط:

بينت النتائج أن متغير سمة الانبساط لم يكن ذو تأثير دال إحصائياً في نموذج الانحدار البسيط وحسب اختبارت- لا يساهم في التنبؤ بالمهارات المهنية لدى الاختصاصي العيادي.

جدول رقم(65-06): تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانبساط لدى أفراد العينة.

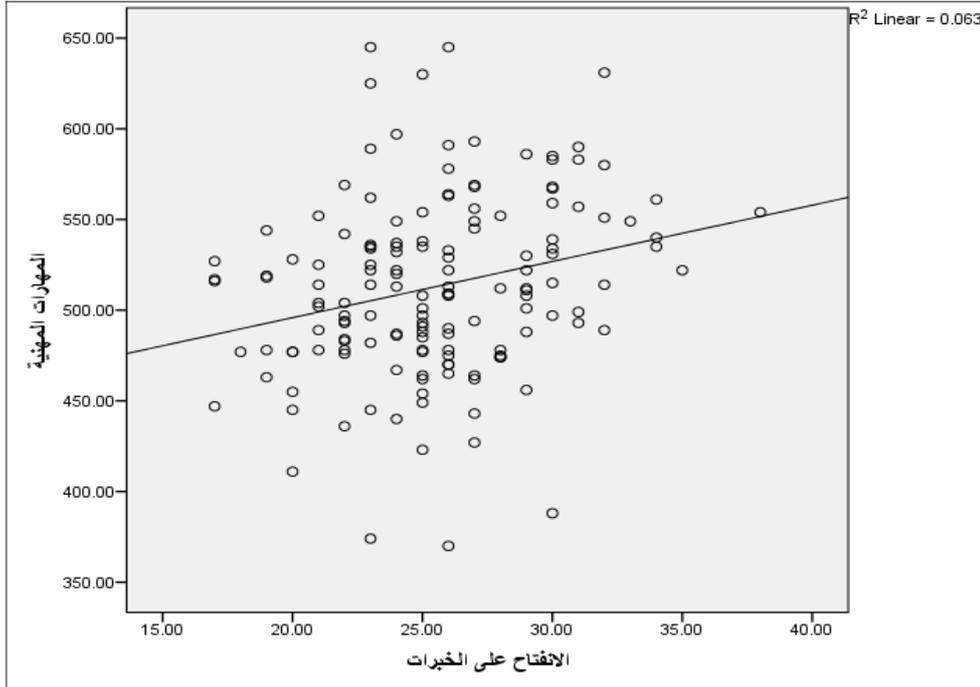
| الدلالة | قيمة ت | بيتا β معامل سمة الانبساط | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار | النموذج |
|---|--------|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| ,001 | 18,806 | | 26,560 | 499,473 | ثابت الانحدار |
| ,610 | ,512 | ,042 | 01,009 | ,516 | سمة الانبساط |
| ف = 0.262 / م. دلالة = 0.610 / مربع R = 0.002 | | | | | |

الانفتاح على الخبرات:

بينت النتائج بأن (30,06%) من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة العصابية وقد تبين لنا دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين (حيث بلغت القيمة الفائية 10 باحتمال خطأ 0,002)، والجدول التالي يبين النتائج بالتفصيل وكذا الشكل البياني رقم (24-06).

جدول رقم(66-06): تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانفتاح على الخبرات لدى أفراد العينة.

| الدلالة | قيمة ت | بيتا β معامل سمة الانفتاح على الخبرات | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار | النموذج |
|---|--------|---|-------------------|---------------------|--------------------------|
| ,001 | 17,178 | | 25,257 | 433,875 | ثابت الانحدار |
| ,002 | 03,167 | ,251 | ,979 | 3,100 | سمة الانفتاح على الخبرات |
| ف = 10 ** / م. دلالة = 0,002 / مربع R = 0,063 | | | | | |



شكل رقم (25-06): الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الانفتاح على الخبرات.

وعليه يمكن كتابة المعادلة التالية للانحدار البسيط

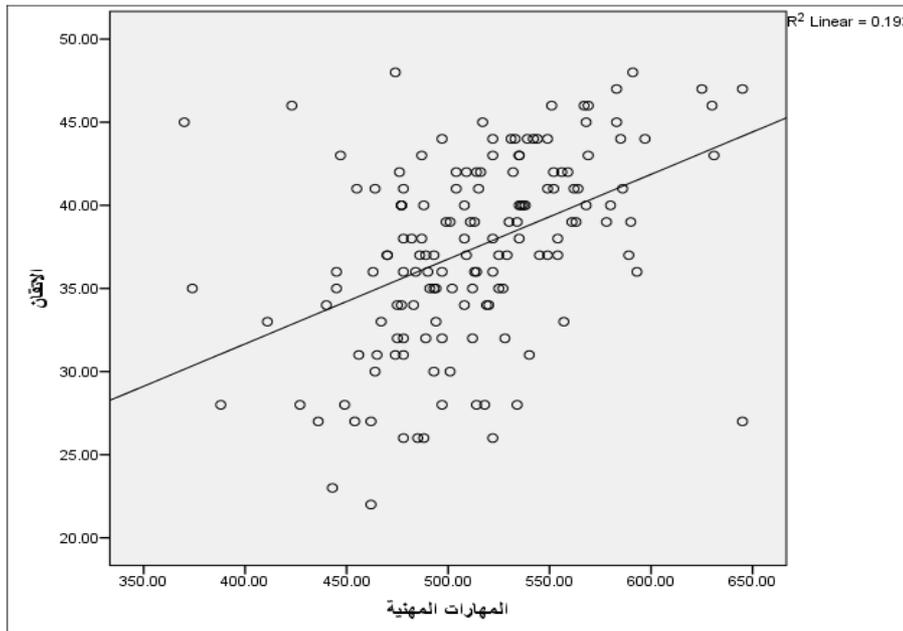
$$\text{المهارات} = 433,875 + 03,10 \times \text{سمة الانفتاح على الخبرات}.$$

سمة الإتقان:

وقد وجدنا بأن (19,30%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الإتقان (حيث بلغت القيمة الفائية 35,54 باحتمال خطأ 0,001) مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين. والجدول التالي يبين النتائج بالتفصيل، وكذا الشكل البياني رقم (25-06).

جدول رقم (67-06): تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الإتيقان لدى أفراد العينة.

| النموذج | معاملات الانحدار | الخطأ المعياري | بيتا β | قيمة ت | الدلالة |
|----------------------------------|------------------|----------------|--------------|--------|---------|
| ثابت الانحدار | 371,56 | 23,98 | | 15,49 | 0,001 |
| سمة الإتيقان | 03,77 | 00,633 | 0,439 | 05,96 | 0,001 |
| ف = 35,54 ** مربع R = 0,193 | | | | | |



شكل رقم (26-06): الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من سمة الإتيقان.

وعليه يمكن أن نكتب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 371,56 + 03,77 \times \text{سمة الإتيقان}$$

10-1- عرض نتائج التساؤل العاشر:

وقد نص السؤال على: هل يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي؟

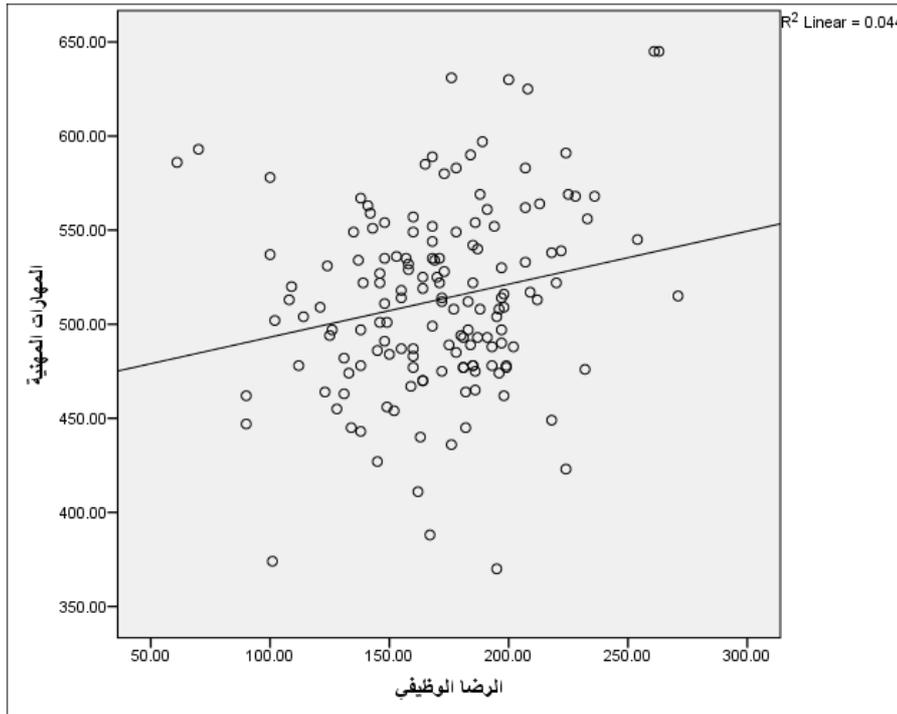
وللإجابة عليه يظهر من خلال ما سبق، أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المهارات المهنية والرضا الوظيفي في بعد الرضا عن العمل نفسه، أي كلما كان الاختصاصي النفسي راض عن العمل نفسه كان مستوى المهارات أعلى.

وأيضاً كلما كان بعد الرضا عن العلاقات بين العاملين أعلى كان مستوى المهارات المهنية أعلى.

لمزيد من التفصيل أرادت الباحثة معرفة إذا كان من الإمكان التنبؤ بالمهارات المهنية من خلال معرفة الرضا الوظيفي، أين استخدمنا أسلوب الانحدار البسيط وحساب تحليل تباين وقيمة معامل التحديد R^2 (مربع معامل الارتباط) لمعرفة مدى دقة أو جودة خط الانحدار في تقديرنا للمهارات المهنية باستخدام متغير الرضا الوظيفي. وبصيغة أخرى مدى فعالية استخدام معادلة الانحدار للتنبؤ بالمهارات المهنية من خلال الرضا الوظيفي. وقد وجدنا بأن (04,40%) فقط من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات الرضا الوظيفي (حيث بلغت القيمة الفائية 06,81 باحتمال خطأ 0,01) مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين، كما يظهر ذلك فيما يلي:

جدول رقم (68-06): تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

| الدلالة | قيمة ت | بيتا β معامل الرضا الوظيفي | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار | النموذج |
|----------------------------------|--------|-------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| ,001 | 24,744 | | 18,791 | 464,951 | ثابت الانحدار |
| ,010 | 02,610 | ,209 | ,108 | ,282 | الرضا الوظيفي |
| ف = 06,81 ** مربع R = 0,044 | | | | | |



شكل رقم (27-06): الرسم البياني لتحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

مما سبق ممكن كتابة معادلة الانحدار البسيط للتنبؤ بين المتغيرين كالتالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 464.951 + 0.282 \times \text{الرضا الوظيفي}$$

ونظراً لوجود عدة أبعاد في الرضا الوظيفي والتي تتمثل في: الرضا عن العمل نفسه، العلاقات بين الموظفين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، والنمو والتقدم الوظيفي والترقية. أردنا معرفة ما هي أكثر الأبعاد تأثيراً في المهارات المهنية ذلك باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multi Regression باستخدام طريقة Stepwise (الانحدار المتدرج) لفحص مدى تأثير أبعاد الرضا الوظيفي على المهارات المهنية عند أفراد عينة الدراسة. وقد تبين من خلال النتائج أنه لا يمكن أن نتنبأ بالمهارات المهنية من خلال أبعاد الرضا الوظيفي بمعنى أنه لا يوجد تأثير لأبعاد الرضا الوظيفي على المهارات المهنية، ما عدا بعد الرضا عن العمل نفسه، أين أثبتت النتائج إمكانية التنبؤ بدلالة إحصائية مقبولة كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول رقم (69-06): نتائج معاملات تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد الرضا الوظيفي والمهارات المهنية.

| الدالة | قيمة ت | بيتا β المعاملات المعيارية | الخطأ المعياري | معامل الانحدار | النموذج |
|--|---------|-------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| ,001 | 20,616 | | 21,310 | 439,326 | ثابت الانحدار (A) |
| ,018 | 02,397 | ,255 | ,707 | 01,695 | الرضا عن العمل نفسه (B1) |
| ,463 | ,737 | ,081 | ,661 | ,487 | العلاقات بين العاملين (B2) |
| ,305 | -01,029 | -,110 | ,669 | -,688 | الراتب والمكافآت (B3) |
| ,821 | -,227 | -,036 | ,976 | -,221 | الاستقرار الوظيفي (B4) |
| ,765 | ,300 | ,039 | ,748 | ,224 | الإدارة المباشرة والإشراف |
| ,615 | ,504 | ,054 | ,730 | ,368 | النمو والتقدم الوظيفي |
| ف = 56,55 ** دالة عند 0 مربع $R^2 = 0,311$ | | | | | |

وكخلاصة لنتائج التساؤلين السابقين عن امكانية التنبؤ بالمهارات المهنية انطلاقاً من السمات الشخصية والرضا الوظيفي، فقد أظهر أسلوب معادلة الانحدار، أن سمات الشخصية كانت مؤشراً مفيداً لمعرفة مستوى المهارات المهنية لدى المفحوصين. في حين لم يتأثر المهارات المهنية كثيراً بالرضا الوظيفي رغم وجود العلاقة الخطية بينهما.

2- مناقشة النتائج:

بعد عرض نتائج دراسة المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي.

فقد تبين من التساؤل الأول أين قمنا بحساب النسب المئوية لكل نوع من المهارات المهنية، من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين حول مهاراتهم المهنية، إذ أن نسبة المهارات الاتصالية أعلى نسبة، بعدها نجد المهارات التقنية، ثم المهارات الشخصية، وبعدها المهارات العلاجية، وفي الأخير المهارات التشخيصية.

وهذه النتيجة تبين أهمية العلاقة العلاجية التي تركز على المهارات الاتصالية بالدرجة الأولى في العمل العياديين، حيث أنها كانت أعلى نسبة عند هذه العينة. وهي من بين المهارات الأساسية اللازمة للاختصاصي في عمله، والتي تتمثل في القدرة على تمييز السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المفحوصين ومعانيها الممكنة. والتعرف على الجوانب غير اللفظية لدى المفحوص واكتشافها من الأمور الهامة في العمل العيادي، وذلك لعدة أسباب منها:

- إن السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المفحوصين تعتبر أدلة لانفعالاتهم.

- إن هذه السلوكيات تعتبر جانباً من تعبير المفحوصين عن أنفسهم.

كما أننا يمكن إرجاع ذلك إلى أن العيادي الممارس، مهما يكن من نقائص في الوظيفة التي تظهر خاصة في محور الرضا الوظيفي، إلا أنه يستغل ما يملك من إمكانيات لضمان السير الحسن للعمل العيادي.

مع الإشارة إلى أن المحتسب (2014) قد بين نفس النتيجة عند الاختصاصيين، حيث قال بأنهم يستخدمون الكفايات (المهارات في البحث الحالي) الإرشادية بدرجة عالية، إذ تراوحت درجات استخدامهم ما بين المتوسط والمرتفع.

هذا وقد بينت دراسة الباحثة **بلمهوب كلثوم** بينت أن العياديين يعانون من تقدير منخفض للذات المهنية، فهم يعتبرون أنفسهم لا يمتلكون الصفات المهنية، ولا الصفات الشخصية، ولا التكوين العلمي لممارسة المهنة العيادية بكفاءة وفعالية.

كما قد توصلت أيضاً من خلال دراستها إلى نتيجة عامة، مفادها أن العيادي يعاني من تقدير منخفض للذات المهنية، ومن عدم امتلاك الخصائص الضرورية للممارسة العيادية، كالصفات المهنية والصفات الشخصية والتكوين العلمي. كما يعاني من الصورة السلبية للذات المهنية من طرف المجتمع وحتى من المحيطين به الأمر الذي شكل عوامل ضغط أثرت كثيراً حتى على صحته النفسية (بلمهوب، 2013).

وفي **التساؤل الثاني** أرادت الباحثة معرفة ترتيب العوامل الخمسة للشخصية حسب ارتفاعها. وقد بينت المعالجة الإحصائية؛ أن نسبة سمة الإتيان أعلى نسبة، بعدها نجد المرغوبية الاجتماعية، ثم الانبساط، فالانفتاح على الخبرات، وفي الأخير سمة العصابية بنسبة.

ولمعرفة دلالة ترتيب العوامل الخمسة حسب ارتفاعها لأفراد العينة، استخدمنا اختبار Friedman لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب، فوجدنا فرق في الرتب دال إحصائياً عند (0,001).

بينما التساؤل الثالث الذي جاء لمعرفة ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي حسب ارتفاعها لدى أفراد عينة الدراسة، استخدمنا اختبار Friedman لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب، فوجدنا فرق في الرتب دال إحصائياً عند (0,001)، كما قمنا بحساب النسب المئوية للأبعاد. وتبين من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين؛ أن بعد العمل نفسه يأتي في المرتبة الأولى، ثم بعد العلاقات بين العاملين، وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الرضا عن الإدارة المباشرة والإشراف، ثم بعد الشعور بالاستقرار بمتوسط رتب، وفي المرتبة الخامسة نجد بعد النمو والتقدم الوظيفي، وفي المرتبة السادسة والأخيرة بعد الرضا عن الراتب والمكافآت.

أما فيما يخص التساؤل الرابع: الذي يبحث في العلاقة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) والمهارات الكلية والعوامل الخمسة للشخصية. فقد بينت المعالجة الإحصائية باستخدام معامل بيرسون بين درجات الأفراد في المهارات المهنية المختلفة وبعد العصابية، وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى (0,01) بين كل من سمة العصابية والمهارات المهنية، أي كلما كانت هذه السمة مرتفعة انخفض مستوى مختلف المهارات المهنية وكذا المهارات الكلية. وهذه النتيجة تؤكد ضرورة اتصاف الاختصاصي العيادي بالسمات الشخصية الإيجابية كالتقبل، التوازن وضبط الذات هذه التي لا نجدها في سمة العصابية التي تتكون حسب مقياس العوامل الخمسة للشخصية المطبق من القلق، الغضب، العداوة، الاكتئاب، الوعي بالذات والاندفاعية.

كما يظهر عدم وجود علاقات دالة إحصائياً بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) وبعد الانبساط. بينما سجلنا وجود علاقة دالة عند مستوى (0,01). بمعنى كلما ارتفع مستوى المهارات الكلية ارتفع مستوى الانبساط عند أفراد العينة.

وفي بعد الانفتاح على الخبرات يتبين أنه توجد علاقة ارتباطية بين كل المهارات وهذا العامل، حيث أن العلاقات دالة في المهارات الشخصية والاتصالية والتشخيصية عند مستوى الدلالة (0,01)، ودالة في المهارات العلاجية عند (0,05).

فعلية تظهر نتائج المعالجة الإحصائية أنه كلما ارتفع مستوى سمة الانفتاح على الخبرات، ارتفع مستوى المهارات المهنية المختلفة والكلية عند الاختصاصي النفسي. إذ نجد أن الصفات التي تتضمنها سمة الانفتاح على الخبرات من الأفعال والقيم، هي أيضاً من الصفات التي لا بد أن يتصف بها العيادي الماهر.

كذلك بينت النتائج وجود علاقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين المهارات المهنية للعيادي (الاتصالية والتشخيصية) وبعد المرغوبة الاجتماعية، بينما نلاحظ عدم وجود العلاقة بين المهارات الأخرى والتي تتمثل في المهارات الشخصية والتقنية والعلاجية ونفس البعد.

فكلما ارتفع مستوى المرغوبة الاجتماعية عند العيادي كلما ارتفع مستوى المهارات الاتصالية وكذا المهارات التشخيصية.

أما فيما يخص العلاقة بين المهارات وبعد الإتيان، فقد لاحظنا أنه توجد علاقة ارتباطية دالة عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) والمهارات الكلية والعامل الخامس من العوامل الخمسة للشخصية وهو الإتيان، فعليه كلما ارتفع مستوى الإتيان ارتفع مستوى المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي بأبعادها المختلفة وكذا المهارات الكلية.

والمهارة في مفهومها هي تأدية المهام بمستوى عالي من الإتيان، ما دعمته نتيجة دراستنا الحالية.

في حين من نتائج التساؤل الخامس للعلاقة بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية والعلاجية والرضا الوظيفي).

يظهر أنه توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات الشخصية والرضا الوظيفي الكلي، كما توجد علاقة دالة في كل من المهارات التقنية، والمهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية، والمهارات الكلية عند مستوى الدلالة (0,01). في حين لم نسجل العلاقة الدالة في المهارات الاتصالية والرضا الكلي. بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى المهارات المهنية الشخصية، المهارات التقنية، والمهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية، والمهارات الكلية ارتفع مستوى الرضا العام الوظيفي لدى العياديين.

كما تبين أنه توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية، وبعد العمل نفسه. إضافة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية، وبعد العمل نفسه. وبالتالي كلما ارتفع مستوى المهارات المهنية لدى الاختصاصيين العياديين كلما ارتفع رضاهم عن الوظيفة نفسها.

ويقصد ببعدها العمل نفسه أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلحياته ومكانته الاجتماعية وظروف العمل (إنارة، تهوية، ساعات الدوام اليومي، إنجاز أعمال تستحق التقدير). فعليه كلما ارتفع مستوى المهارات المهنية ازداد رضا المبحوثين عن أهمية الوظيفة وظروفها من إنارة وساعات العمل.

كما نلاحظ أن العلاقة بين المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين ظهرت في المهارات الشخصية والاتصالية والتقنية وذلك عند مستوى الدلالة (0,01). فعليه كلما ارتفع مستوى المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية ارتفع مستوى الرضا في بعد العلاقة بين العاملين عند الاختصاصيين العياديين.

ويتضح عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الراتب والمكافآت.

بينما يظهر أنه هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي، وذلك عند مستوى الدلالة (0,05). في حين لا توجد العلاقة في المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.

وبالتالي كلما ارتفع مستوى المهارات الشخصية والاتصالية والتقنية ارتفع مستوى الشعور بالاستقرار الوظيفي.

أما فيما يخص معاملات الارتباط بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الإدارة المباشرة والإشراف، بينت أنه لا توجد علاقة دالة إلا في المهارات التقنية وذلك عند مستوى الدلالة (0,01). وهذا دليل على أنه كلما ارتفع مستوى المهارات التقنية ارتفع رضا الاختصاصيين العياديين في بعد الإدارة المباشرة والإشراف.

كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية دالة عند مستوى (0,05)، بين كل من المهارات الشخصية والتقنية وبعد النمو والتقدم الوظيفي، كما أن هناك علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين المهارات الاتصالية والنمو والتقدم الوظيفي، فعليه كلما ارتفعت المهارات الشخصية والتقنية والاتصالية ارتفع النمو والتقدم الوظيفي لدى الاختصاصيين العياديين.

في حين تظهر معاملات الارتباط بين المهارات المهنية المختلفة وبين الرضا الكلي وجود علاقة دالة عند مستوى (0,01) بين المهارات التقنية، التشخيصية العلاجية والمهارات الكلية والرضا الكلي، كما سجلت علاقة دالة في المهارات الشخصية عند مستوى (0,05)، ولم تسجل في المهارات الاتصالية.

فبالتالي كلما ارتفع مستوى المهارات المهنية الشخصية والتقنية والتشخيصية والعلاجية وكذا المهارات الكلية ارتفع مستوى الرضا العام عن الوظيفة لدى الاختصاصيين العياديين الممارسين.

وقد بينت دراسة **تاتسا بوغ** (1994) من قبل أن هناك عوامل متعددة مسؤولة عن الرضا المهني لدى المرشدين النفسيين، من أهمها الأجر والترقية والعلاقة بالمشرفين والإنجاز والتقدير، بالإضافة إلى أهمية عدم الاستمرار لفترة طويلة في نفس المكان، أي الحرص على إجراء التنقلات (الموسى، 1998، ص 23).

هذا وقد أشارت دراسة **هوكبئر وميلز** (1994) إلى أن سمات الشخصية المرتبطة بالضغط النفسي ارتباطاً دالاً، وأن مستويات الضغط النفسي مرتبطة بالنزعات الفردية والتنافسية ارتباطاً ضعيفاً. وقد ظهر من خلال إجابات الاختصاصيين النفسيين أن هناك ارتباطاً كبيراً بين الضغط النفسي وعدم الرضا بالدور المتوقع منهم مفضلين تكريس الجزء الأكبر من وقتهم في عملية الإرشاد والاسترشاد (عبد القادر، 2008).

كما بينت دراسة **المحتسب** (2014) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأداء ومختلف مجالاته والكفايات الإرشادية، بينما لم تبين الدراسة وجود علاقة دالة بين مجموعة الرضا المنخفض عن الأداء المهني والدرجة الكلية للكفايات الإرشادية، في حين توجد علاقة دالة بين مجموعة الرضا المرتفع والدرجة الكلية للكفايات الإرشادية.

وعند التحدث عن الفروق في المهارات المهنية باختلاف المتغيرات الشخصية والديمغرافية المدروسة في **التساؤل السادس**. فقد سجلنا ما يلي:

تبين لنا من نتائج المعالجة الإحصائية أنه توجد فروق دالة إحصائياً في المهارات المهنية الكلية حسب الجنس، حيث أظهرت المقارنة بين المتوسطات أن الذكور يظهرون مستوى مرتفع من المهارات المهنية مقارنة مع الإناث. وأيضاً وجدنا فرق دال إحصائياً في المهارات الشخصية لصالح الذكور أكثر من الإناث، كما هو

الحال في المهارات الاتصالية. وهذا يعني أن الاختصاصيين النفسيين الذكور أفضل من الإناث في مجموع المهارات المهنية وكذا الشخصية والاتصالية ولا يوجد فرق بين الجنسين في باقي المهارات (التقنية، والتشخيصية، والعلاجية).

هذا وقد أشار **حسين علي فايد** أن جميع الدراسات عن الاختصاصيين النفسيين قررت أن للنساء بصفة دائمة أسى نفسي أكثر من الرجال، وأحد التفسيرات على ذلك أن النساء أكثر من الرجال في التعبير عن الانفعالات، ويقرن الأعراض بحرية ووضوح أكثر من الرجال (فايد، 2011).

كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (أفراد العينة) حسب شروط المكتب.

بالإضافة إلى ذلك، فقد بينت النتائج الاختلاف في المهارات المهنية حسب متغير شروط المكتب، عدم وجود فرق دال إحصائياً في مجموع المهارات المهنية، وأيضاً المهارات الشخصية والاتصالية.

في حين تبين لنا وجود فروق دالة إحصائية في المهارات التقنية، يعزى لصالح الاختصاصيين اللذين أجابوا أنهم يشتغلون في شروط مكتب ملائمة. وكذلك وجود الفرق في المهارات التشخيصية مرتبط بشروط المكتب، حيث وجدنا أن الفرق دال إحصائياً لصالح الفئة التي أقرت أنها تمارس مهامها في شروط مناسبة.

وأيضاً تبين لنا وجود فرق دال إحصائياً يعزى للفئة التي تمارس العمل العيادي في شروط مناسبة، وهذا يدل على أن المهارات التقنية والمهارات التشخيصية والعلاجية تحتاج إلى توفر شروط مناسبة للمكتب أكثر من المهارات الشخصية والاتصالية، وقد يفسر هذا ما وجدناه سابقاً في توزيع مستويات المهارات، حيث وجدنا المهارات التشخيصية والعلاجية موجودة بنسب ضئيلة إحصائياً حيث أجاب معظم المشاركين بعدم وجود شروط مناسبة للمكتب مثلما أشرنا سابقاً. كما أن المهارات الشخصية والاتصالية لا تحتاج إلى المجال الفيزيقي في الممارسة بعكس المهارات

الأخرى، التي تحتاج إلى ذلك من خلال توفر مثلاً الاختبارات النفسية، وتوفر ماديات أخرى في المكتب، من أريكة خاصة للاسترخاء وغيرها، ما قد لمسناه من خلال الخبرة العيادية في الممارسة، أين سجلنا قلة إن لم نقل انعدام بعض الاختبارات في مكتب الاختصاصي العيادي. وهذا ما قد يكون كاقترح موضوع في الدراسات المستقبلية للاهتمام بتأثير مثل هذه الشروط في مستوى المهارات المهنية للعيادي ومن ثمة في تأدية الخدمات النفسية.

وباستخدام اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المهارات المدروسة ومتغير المهام، التي يمارسها الاختصاصي تبين لنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المهام والمهارات المهنية.

وعند ملاحظة التوزيع الإحصائي للنسب المئوية للمهام في كل من المهارات المدروسة، نجد تقارب كبير في النسب المئوية؛ لكن يبقى الاختلاف موجود ويستدعي الوقوف عنده، ومحاولة تحليله بعين الباحث نظراً لأهمية استغلال وجود المهارات في تحديد المهام للاختصاصي النفسي.

فقد وجدنا نسبة الاستشارة هي أكثر المهام انتشاراً وأعلى نسبة لها في المهارات التشخيصية (87%).

تليها مهمة العلاج وأعلى نسبة لها سجلت في المهارات التقنية (81%)

بعدها نجد المساندة بأعلى نسبة في المهارات الاتصالية (80%)

ثم مهمة النصح بأعلى نسبة لها في المهارات الاتصالية أيضاً بنسبة (65%)

وبعدها العلاج الأسري بأعلى نسبة في المهارات التشخيصية (35%)

ثم الإشراف بأعلى نسبة سجلت في المهارات التقنية (22%)

وفي المرتبة الأخيرة نجد مهمة التدريب بأقل نسبة استخداماً عند الاختصاصيين وبلغت أعلى نسبة لها في المهارات التشخيصية (07%)

فعليه كنتيجة لهذا السؤال، فقد وجدنا كل من مهمة الاستشارة والعلاج الأسري يحتاجون إلى مهارات تشخيصية أكثر. وقد أشار (محمد حسن غانم، 2009) إلى أنه يميز البعض بين نوعين من الاستشارات، الاستشارة وتقديم النصح:

- الاستشارة الإكلينيكية التي يكون هدفها إعطاء النصح وتقديم المشورة فيما يختص بالجوانب الإكلينيكية للحالة. وقد تشمل هذه الوظيفة أن يقوم الاختصاصي بنفسه، بإجراء عمليات التشخيص والعلاج، أو إعطاء النصيحة للعاملين الأقل تدريباً إكلينيكياً بخصوص المناهج العلاجية التي تصلح للمريض.

- الاستشارة التي تتم بهدف إنشاء البرامج الإكلينيكية العامة وتقييمها، ولذا تكون وظيفته ليس فقط التعامل مع الحالات المضطربة الفردية ولكن العمل على تحسين النظم العلاجية العامة.

أما في مهمة المساندة والنصح تحتاج إلى المهارات الاتصالية أكثر، فقبل تقديم النصح والمساندة لا بد من الاتصال بالمفحوص، وهذا دليل على أهمية اللغة غير اللفظية في عمل العيادي، ولعل ذلك ما أشار بيرلز Perls في قوله: إن كل شيء سواء كان واضحاً أو مختبئاً هو تعبير عن الذات.

وفي مهمة الإشراف والعلاج والتدريب نحتاج إلى المهارات التقنية أكثر من غيرها.

رغم تقارب النسب إلا أن الباحثة ترى أننا قد حاولنا إلقاء الضوء على انعكاسات المهارات في مهام الاختصاصي النفسي، إلا أن هذه الفكرة تحتاج إلى دراسة تمس مختلف جوانب الممارسة النفسية وعلى عينات أكبر، ما قد أن نقطة انطلاقاً أخرى لدراسات مستقبلية.

بالإضافة إلى كل ما سبق، لم تظهر الفروق الدالة إحصائياً في المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي حسب المتغيرات المتبقية وهي: السن، الحالة الاجتماعية، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة التي يمارسها الاختصاصي العيادي، مكان العمل، الخبرة، الإطار النظري، التكوين، والصعوبات التي يواجهها في تأدية مهامه. هذا ما يمكن تفسيره أيضاً من أن الممارس العيادي مهما اختلف في بعض المتغيرات، إلا أن الوظيفة التي يمارسها، والمهام التي يقوم بها، وكذا الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها هي نفسها.

أما فيما يخص التساؤل السابع الذي يبحث في الفروق في سمات الشخصية حسب المتغيرات المدروسة.

فبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في معظم سمات الشخصية، ما عدا سمة العصابية فقد جاء الفرق دال إحصائياً لصالح الإناث، بمعنى أن الاختصاصية أكثر عصابية من الاختصاصي الذكر.

كما سجلنا وجود فروق تعزي إلى شروط المكتب في سمة الإتقان، أي أن الذين أجابوا بأنهم يشتغلون في ظروف مكتب مناسبة يتمتعون بسمة الإتقان أكثر من غيرهم. حيث أن وجود مثل هذه الشروط يوضح التزام الاختصاصي بتأدية مهامه بصفة متقنة، حيث أن الظروف المناسبة من تواجد ما يناسب مهنة العيادي يسمح له بتأدية مهامه على أكمل وجه.

في حين ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الشخصية تعزي إلى المتغيرات الأخرى وهي: السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة التي يمارسها الاختصاصي العيادي، مكان العمل، الخبرة، المهام التي يقوم بها الاختصاصي العيادي، الإطار النظري، التكوين، والصعوبات التي يواجهها في تأدية مهامه.

هذا وقد أشارت من دراسة سميدث وسترونج (1970) أن للخبرة أثر في فعالية الاختصاصي، فمن يمتلك خبرة يتميز بأنه محبوب، وواثق من نفسه، ولطيف بينما يتميز الاختصاصي الذي لا يمتلك الخبرة بأنه متوتر وغير مطمئن وغير واثق من نفسه، وغير فعّال (شومان، 2008).

أما فيما يخص الفروق في درجات الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية والديمغرافية المدروسة، ما تم معالجته في التساؤل الثامن.

فقد تبين من النتائج أنه يوجد فرق دال إحصائياً في المجموع الكلي للرضا الوظيفي، لصالح الفئة التي ترى أنها تمارس مهنتها في شروط مناسبة للمكتب بالمقارنة مع الآخرين. وهذا ما يؤكد أيضاً أهمية الجانب الفيزيقي لمكتب العيادي في الممارسة، ما قد أشرنا إليه سابقاً في العلاقة بين المهارات المهنية وسمة الاتقان.

كما تبين أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في كل أبعاد الرضا الوظيفي، في حين وجدنا أن الرضا عن الراتب والمكافآت لا يختلف بتوفر أو عدم توفر شروط المكتب، وهذا ما يمكن تفسيره بأن جميع العياديين يتقاضون نفس الأجر، الذي أجمع عليه الجميع بعدم رضاهم عنه من خلال أيضاً طلباتهم برفع الأجر بالاحتياجات المتكررة.

وأيضاً بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي إلى المتغيرات الأخرى وهي: السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة التي يمارسها الاختصاصي العيادي، مكان العمل، الخبرة، الاطار النظري للعيادي، التكوين، والصعوبات التي يواجهها في تأدية مهامه.

هذا وقد أثبتت دراسة الشيبان حنورة (1998) التي هدفت إلى معرفة الرضا المهني لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لها علاقة بمتغير مكان العمل على جميع محاور المقاييس الثمانية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لها علاقة بالمتغير الجسمي الوظيفي والمتغير الجنسي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ثلاث محاور وهي الراحة والعمل في ذاته والمسؤوليات (شومان، 2008، ص 124).

كما انتهت دراسة **زيد محمود محمد شومان (2008-1428)** التي هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للاختصاصيين (للمرشدين النفسيين) في محافظات قطاع غزة إلى ما يلي:

- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير جهة العمل (وكالة، حكومة)، لصالح الاختصاصيين الذين يعملون في وكالة الغوث الدولية.

- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الرضا عن العمل (شومان، 2008، ص 118).

هذا وقد أشار **المحتسب (2014)** إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدرجة الكلي للرضا ومجالاته تبعاً لمتغيرات: العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص الدراسي، مكان التخرج، طريقة التوظيف وسنوات الخبرة.

هذا وقد تبين ظروف المهنة حجم الصعوبات التي يتعرض إليها الاختصاصي، ما قد أشار إليه **ويلدمان وويلدمان** (1974) بين الإكلينيكين الذين

يشغلون مراكز قيادية في الولايات المتحدة الامريكية أن هؤلاء القيايين يعتقدون أن سيطرة الأطباء في مجال العمل تشكل أكبر معوق للتقدم، ويلبها نقص الاعتمادات المالية ونقص الأفراد العاملين، ثم نقص الفهم لقيمة علم النفس، ونقص السلطة المتاحة للأفراد العاملين في علم النفس. وتعتقد النسب الأكبر ممن شملهم المسح أن أقسام علم النفس في مؤسسات الخدمة النفسية، مثل مستشفيات الأمراض العقلية يتعين أن يرأسها سيكولوجي له سلطة على كل السيكلوجيين في القسم، وأنه يتعين أن يكون لهذه الأقسام ميزانية مركزية، وأن تكون لها سلطة التحكم في المصروفات بالنسبة للأفراد وللمصروفات اليومية. ولم تتوفر هذه المواصفات.

ما حدده أيضا فيصل عباس في حديثه عن الاشكاليات التي تحدد من فعالية العلاج النفسي، والتي بينها فيما يلي:

✓ انعدام وجود قانون ينظم مهنة العلاج النفسي، أي غياب نقابة على المشعوذين إمكانية التعدي على هذه المهنة.

✓ ضآلة عدد الاختصاصيين المتمرسين، وذلك لأسباب متعددة ترتبط بمتطلبات المهنة ويتعدد الصفات الموجب على العيادي التمتع بها، على المستوى الشخصي (الحس، الحياة، التعاطف)، على مستوى التجهيز المعرفي الوافي.

✓ وصمة العار التي لا تزال تلحق بالمريض، نظراً لارتباط علم النفس بعلاج "الجنون" في أذهان الناس.

✓ قصور التداول الثقافي، المتميز بانعدام توافر شروط بلورة مفهوم علمي سليم خاص بالصحة النفسية، وذلك لأسباب متعددة أهمها امتزاج المعتقدات الشعبية بالمفاهيم العلمية.

✓ خلو البرامج التعليمية من بنود تتعلق بالصحة النفسية.

✓ قصور الإعلام المرئي خاصة، في تعميم الشؤون الطبية وتبسيطها، وغياب وعي عام بالصحة النفسية.

✓ قصور على مستوى البحوث الميدانية والتطبيقية [حيث نجد هذه البحوث تدخل في المخزون أو التراث (الأرشيف الجامعي)]. فعليه يتميز العلاج النفسي بأنه لا يشكل توجهاً جماهيرياً ولجوء واسع الانتشار إلى الحلول السحرية، في زمن يتميز بالعقلانية العلمية.

✓ المعتقدات الشعبية والدينية في مجتمعاتنا حول المرض النفسي: إن التعرض للضائقة النفسية التي تتخذ غالباً، شكل أوجاع جسدية لا أساس عضوي لها، هي إلى حد كبير فدرية وبما أنها كذلك، هناك حاجة ماسة إذن لوسيط بين الإرادة الإلهية والناس: وسيط ينفذ هذه الإرادة. تشكل المخلوقات: الجن والعفاريت والشياطين والأرواح الشريرة هذا الوسيط، فتقوم بمس الإنسان وتسبب له أنواعاً من الضائقة النفسية، المرض النفسي.

✓ يعتبر المس أحد أهم المسببات للضائقة النفسية حسب المعتقدات في الباثولوجيا النفسية الشعبية.

✓ الإصابة بالعين المسببة للمرض بما فيه المرض النفسي، والتي يعزى إليها الكثير من الإخفاقات في الحياة.

✓ كذلك بالنسبة للسحر الذي يشكل عملاً عدوانياً يقوم به الساحر ثم استخدامه من قبل أحد الأعداء (فيصل عباس، 2005).

كل هذه الإشكاليات التي عرضها فيصل عباس هي من جعلت من مهنة الاختصاصي النفسي والممارسة العيادية تعاني من صعوبات مختلفة، والتي بدورها تعرقل سير المهنة وأهدافها.

وهذا أيضاً ما يعاني منه الاختصاصي النفسي العيادي عندنا بالجزائر، ما قد يفسر لنا أيضاً النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الحالية في النتائج السالفة الذكر.

أما فيما يخص الأسئلة الأخيرة الخاصة بالانحدار فقد تبين من نتائج التساؤل التاسع، أنه يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية من بعض السمات الشخصية لدى الاختصاصي النفسي. فبعد أن بينت لنا النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين المهارات المهنية وكل من سمة الانبساط، والانفتاح على الخبرات، والإتقان عند مستوى دلالة (0,01) وعلاقة ارتباطية سالبة بين كل من سمة العصابية والمهارات المهنية، أي كلما كانت سمة العصابية مرتفعة انخفض مستوى المهارات المهنية. أرادت الباحثة التعرف إلى إمكانية التنبؤ بالمهارات المهنية، من خلال معرفة سمات الشخصية. وللإجابة عن هذا التساؤل فقد استخدمنا أسلوب الانحدار البسيط، وحساب تحليل تباين وقيمة معامل التحديد R^2 حيث تبين ما يلي:

ففي العصابية تبين بأن (17%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة العصابية (حيث بلغت القيمة الفائية 30,49 باحتمال خطأ 0,001) مما يوضح دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين كما هو في عرض النتائج.

وقد كانت معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 565,44 - 02,892 \times \text{سمة العصابية}$$

أما في سمة الانبساط، فأظهرت النتائج أن متغير سمة الانبساط لم يكن ذو تأثير دال إحصائياً في نموذج الانحدار البسيط، وحسب اختبارت- لا يساهم في التنبؤ بالمهارات المهنية لدى الاختصاصي.

بينما في سمة الانفتاح على الخبرات فبتبين من خلال النتائج بأن (06,30%) من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الانفتاح على

الخبرات، وقد اتضح لنا دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين (حيث بلغت القيمة الفائية 10 باحتمال خطأ 0,002).

حيث يمكن كتابة المعادلة التالية للانحدار البسيط:

$$\text{المهارات} = 433,875 + 03,10 \times \text{سمة الانفتاح على الخبرات}$$

كما أن في سمة الاتقان، فقد وجدنا بأن (19,30%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الإتقان (حيث بلغت القيمة الفائية 35,54 باحتمال خطأ 0,001) مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.

وعليه يمكن أن نكتب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 371,56 + 03,77 \times \text{سمة الإتقان}$$

في حين أن للتنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي في التساؤل العاشر، استخدمنا أسلوب الانحدار البسيط وحساب تحليل تباين وقيمة معامل التحديد R^2 (مربع معامل الارتباط) لمعرفة مدى دقة أو جودة خط الانحدار، وبصيغة أخرى مدى فعالية استخدام معادلة الانحدار للتنبؤ بالمهارات المهنية من خلال سمات الشخصية. وقد وجدنا بأن (04,40%) فقط من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات الرضا الوظيفي (حيث بلغت القيمة الفائية 06,81 باحتمال خطأ 0,01) مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.

وممكن كتابة معادلة الانحدار البسيط للتنبؤ بين المتغيرين كالتالي:

$$\text{المهارات المهنية} = 464,951 + 0,282 \times \text{الرضا الوظيفي}$$

ونظراً لوجود عدة أبعاد في الرضا الوظيفي والتي تتمثل في: الرضا عن العمل نفسه، العلاقات بين الموظفين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، والنمو والتقدم الوظيفي والترقية. أردنا معرفة ما هي أكثر الأبعاد تأثيراً في المهارات المهنية. وقد تبين من خلال النتائج أنه لا يمكن أن نتنبأ بالمهارات المهنية من خلال أبعاد الرضا الوظيفي، بمعنى أنه لا يوجد تأثير لأبعاد الرضا الوظيفي على المهارات المهنية ما عدا بعد الرضا عن العمل نفسه فقد أثبتت النتائج امكانية التنبؤ بدلالة إحصائية مقبولة.

فعلية من التساولين الأخيرين التاسع والعاشر، فقد أظهر أسلوب معادلة الانحدار، أن سمات الشخصية كانت مؤشراً مفيداً لمعرفة مستوى المهارات المهنية لدى المفحوصين. في حين لم تتأثر المهارات المهنية كثيراً بالرضا الوظيفي رغم وجود العلاقة الخطية بينهما. إلا أن هذه النتيجة تبقى في حدود البحث الحالي، ما قد يدفعنا إلى توسيع الدراسة لتشمل عدد أكبر من الاختصاصيين العياديين.

وبالرجوع إلى النتائج السابقة، يظهر أن الاختصاصي النفسي رغم اختلاف البيانات الشخصية المرتبطة بالمتغيرات المدروسة في الدراسة الحالية، من جنس، وسن، وخبرة، وكذا شروط العمل، والمهام التي يقوم بها، والصعوبات التي يتعرض لها في تأدية العمل العيادي، وكذا أماكن الممارسة التي حاولنا في الدراسة الحالية أن تمس مختلف الأماكن، بهدف معرفة شروط العمل على اختلاف مواقعها، إلا أنه سجلنا عدم وجود الفروق في بعض المتغيرات التي تبقى بسيطة جداً، وهذا ما يوضح أن الاختصاصي العيادي أينما كان ومهما كان يقوم بنفس العمل، وفي نفس الظروف، وهو عدم وجود الشروط اللازمة للممارسة ما، صرح به أغلبية أفراد العينة، وما يوضح كذلك طلبات الاختصاصيين العياديين في تحسين ظروف العمل والدخول في احتياجات متكررة تنديداً بالوضعية الآتية للاختصاصي العيادي.

هذا وقد بينت دراسة كاشوي وتايلور (1994) أن الاختصاصيين المؤهلين أبدوا ضغطاً أقل من المتدربين، والاختصاصيات أظهرن مستويات الضغط وأعراضه السيكولوجية أكثر من الذكور، وأن الذكور الأقل خبرة أظهروا مستويات ضغط أكثر من ذوي الخبرة ولم يتبين ذلك عند الإناث (عبد القادر، 2008، ص 163).

هذا من جانب، ومن جانب آخر رغم عدم وجود الشروط اللازمة للعمل إلا أن الاختصاصي العيادي يمتلك المهارات اللازمة للعمل، من خلال الانتشار الواسع لهذه المهارات المختلفة المتناولة في الدراسة، وهي المهارات الاتصالية التي كانت في المرتبة الأولى في ترتيبها، ما يعكس بالدرجة الأولى أهمية هذه المهارات وبشكل خاص، وأهميتها في العلاقة العلاجية التي تعتبر المحور الأساسي فيها بشكل عام. ويشير ايجانن (1982) إلى أهمية الاصغاء باعتباره من المهارات الاتصالية، إلى أن الاختصاصي الذي يستعجل ويتجاوز مرحلة الاصغاء إلى مرحلة التصرف والإجراءات، إنما يشبع حاجاته الخاصة أكثر من إشباع حاجات المفحوص (الشناوي، 1996، ص 90).

كما تكمن أهمية المهارات الاتصالية في الاتصال الإيجابي بين الاختصاصي النفسي والمفحوص الذي يتضمن ثلاثة سلوكيات هي:

التواصل: بمعنى تبادل الأفكار والمعلومات بين الاختصاصي والمفحوص.

التفاعل بمعنى تبادل الأفكار والمعلومات وأيضاً الأفعال بين الاختصاصي والمفحوص بفعالية وإيجابية.

الادراك: بمعنى أن كل طرف يعرف الآخر ويفهم أهدافه ويتقبله، كما أن كل طرف يفهم الآخر، ويفهم حدوده وأدواره، والمفترض أن الاختصاصي بحكم إعداد المهني يكون لديه كفاءة أكثر من المفحوص في الاتصال الإيجابي وينقسم الاتصال إلى نوعين: الاتصال غير اللفظي والاتصال اللفظي (سغان، 2014).

- وكذا المهارات الشخصية، حيث أن شخصية الاختصاصي النفسي تلعب الدور البارز في مهامه وتأدية دوره. ويعتبر الاختصاصي الإكلينيكي صلة الوصل بين العميل والتشخيص الدقيق، ولا بد أن تتوافر فيه مجموعة من الصفات الإيجابية التي تجعله عنصراً ناجحاً في تعامله مع الأسوياء. وتصبح هذه السمات ضرورية، لأنها ستساعده على حسن التكيف مع الأجواء المختلفة. ويجب أن تكون لديه قدرة خاصة على فهم الآخرين ودوافعهم واحتياجاتهم، وأن تكون لديه شخصية ثابتة، وناضجة ذات توازن انفعالي، ونظرة شاملة وبعيدة لكل ما يتصدى له من واجبات.

- وفي هذا الصدد يقول فرويد: "فمتى ما وصلت إلى درجة معينة في ضبط نفسك وتوفرت لك المعارف الموائمة، فلن تتأثر تأويلاتك بأوضاعك الشخصية الخاصة، بل ستصيب كبد الحقيقة. فرهافة الأذن ضرورية لسماع لغة المكبوت اللاواعي، وهي غير متاحة للناس جميعاً بدرجة متساوية. فالأذن تصغي إلى كل ما هو غريب، ومقلق، ومجهول في كلام المريض".

خاصة أن العمل العيادي ينتمي إلى مجموعة تخصصات أو مهن تعرف بمهن المساعدة (المعاونة)، وهذه المهن تتطلب من القائم بها أن يضع شخصه داخل هذا العمل، وأن يكون مستعداً للعطاء دون ملل وتحمل العمل دون ضجر ودون يأس، وهو بذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة صفات أو خصائص شخصية تجعل من عمله بجانب اصطباغه بالأسس العلمية ذات طبيعة فنية خاصة، يشعر بها العيادي وهو يؤديها، ويشعر بها المفحوص الذي يقدم له العمل.

كما لا بد من الإشارة في الأخير إلى نقطة خاصة بالإجابة على المقاييس، بعد العزوف الملاحظ عند الكثير من الاختصاصيين عن الاجابة، وكل هذا قد يكون عاملاً مؤثراً جداً في النتائج المتحصل عليها. ما يدفعنا في الأخير إلى التوصية بتوسيع الدراسة، بمحاولة الحصول على أكبر عدد ممكن من الإجابات من العياديين الممارسين.

3- استنتاج عام:

حاولت الدراسة البحث في علاقة المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، الاتصالية، التقنية، التشخيصية، والعلاجية) ببعض السمات الشخصية (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرات، المرغوبية الاجتماعية والإتقان) والرضا الوظيفي (العمل نفسه، العلاقات بين العاملين، الراتب والمكافآت، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو والتقدم الوظيفي الترقية). وقد توصلنا من خلال عرضنا السابق إلى ما يلي:

- أن نسبة المهارات الاتصالية أعلى نسبة المهارات المهنية (44,55%)، بعدها نجد المهارات التقنية بنسبة (20,84%)، ثم المهارات الشخصية بنسبة (15,87%)، لتليها نسبة المهارات العلاجية (11,50%) وفي الأخير المهارات التشخيصية (07,21%).

- يأتي بعد العمل نفسه في المرتبة الأولى بمتوسط رتب (05,13)، ثم بعد العلاقات بين العاملين بمتوسط رتب (04,83)، وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الرضا عن الإدارة المباشرة والإشراف بمتوسط رتب (03,58) ثم بعد الشعور بالاستقرار بمتوسط رتب (03,48)، وفي المرتبة الخامسة نجد بعد النمو والتقدم الوظيفي الترقية بمتوسط رتب (02,50)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة بعد الرضا عن الراتب والمكافآت بمتوسط رتب (01,47).

- سجلنا وجود دلالة العلاقات الارتباطية عند مستوى (0,01) باستخدام معامل بيرسون بين درجات الأفراد في المهارات المهنية المختلفة وبعد العصابية.

- عدم وجود علاقات دالة إحصائياً بين مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية) وبعد الانبساط.

- وجود علاقة ارتباطية بين كل المهارات وبعد الانفتاح على الخبرات، حيث أن العلاقات بين كل من المهارات الشخصية، والاتصالية، والتشخيصية، وبعد الانفتاح على الخبرات دالة عند مستوى الدلالة (0,01)، والعلاقة بين المهارات التقنية، وكذا المهارات العلاجية وبعد الانفتاح على الخبرات دالة عند مستوى الدلالة (0,05).

- وجود علاقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الاتصالية والتشخيصية) وبعد المرغوبية الاجتماعية، بينما نلاحظ عدم وجود العلاقة بين المهارات الأخرى، والتي تتمثل في المهارات الشخصية والتقنية والعلاجية وبعد المرغوبية الاجتماعية.

- تسجيل علاقة ارتباطية دالة عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي (الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية والعلاجية)، والعامل الخامس من العوامل الخمسة للشخصية وهو الإتيقان.

- توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات الشخصية والرضا الوظيفي الكلي، كما توجد علاقة دالة في كل من المهارات التقنية، والمهارات التشخيصية، والمهارات العلاجية عند مستوى الدلالة (0,01). في حين لم نسجل العلاقة الدالة في المهارات الاتصالية والرضا الكلي.

- وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين كل من المهارات الشخصية والمهارات الاتصالية والمهارات التقنية وبعد العمل نفسه من أبعاد الرضا الوظيفي. كما أنه سجلنا وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) بين المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية وبعد العمل نفسه.

- أن العلاقة بين المهارات المهنية وبعد العلاقة بين العاملين ظهرت في المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية، وذلك عند مستوى الدلالة (0,01).

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين كل المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الراتب والمكافآت.

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية للاختصاصي العيادي، وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي، وذلك عند مستوى الدلالة (0,05). في حين لا توجد العلاقة في المهارات التشخيصية والمهارات العلاجية.

- سجلنا وجود علاقة دالة بين المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وبعد الإدارة المباشرة والإشراف في المهارات التقنية، وذلك عند مستوى الدلالة (0,05).

- وجود فروق دالة إحصائياً في المهارات المهنية الكلية (ت=02,197)، وقد أظهرت نتائج المقارنة بين المتوسطات أن الذكور يظهرون مستوى مرتفع من المهارات المهنية (X= 534,66) مقارنة مع الإناث (X=509,38)، كما وجدنا فرق دال إحصائياً في المهارات الشخصية (ت = 02,127) لصالح الذكور بمتوسط حسابي (X=84,28) أكثر من المتوسط الحسابي للإناث (X=80,91)، وأيضاً المهارات الاتصالية (ت=02,609) بمتوسط الحسابي للذكور (X=239,76) ومتوسط حسابي للإناث (X=226,69)، وهذا يعني أن الاختصاصيين الذكور أفضل مهارة من الإناث في مجموع المهارات المهنية، وكذا الشخصية، والاتصالية، كما لا يوجد فرق بين الجنسين في باقي المهارات (التقنية، والتشخيصية، والعلاجية).

- كما بينت نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الاختلاف في المهارات المهنية حسب متغير شروط العمل، عدم وجود فرق دال إحصائياً في مجموع المهارات المهنية وأيضاً المهارات الشخصية والاتصالية.

- وجود فرق دال إحصائياً في المهارات التقنية (ت=01,89) يعزى لصالح الاختصاصيين اللذين يشتغلون في ظروف ملائمة بمتوسط حسابي (X=109,60).

- كذلك وجود الفروق في المهارات التشخيصية مرتبط بظروف العمل، حيث وجدنا أن الفرق (ت=02,232) دال إحصائياً لصالح الفئة التي أقرت أنها تشتغل في ظروف مناسبة (X=38,10).

- وجود فرق دال إحصائياً (ت=01,98) يعزى للفئة التي تشتغل في ظروف مناسبة (X=60,89) وهذا يدل على أن المهارات التقنية، والمهارات التشخيصية والعلاجية، مهارات تحتاج إلى توفر ظروف مناسبة للشغل أكثر من المهارات الشخصية والاتصالية، وقد يفسر هذا ما وجدناه سابقاً في توزيع مستويات المهارات، حيث وجدنا المهارات التشخيصية، والعلاجية موجودة بنسب ضئيلة إحصائياً، إذ أجاب معظم الباحثين بعدم وجود ظروف مناسبة للمهنة بنسبة (61,60%).

- كما تبين في المقارنة بين المهارات المدروسة ومتغير المهام التي يمارسها الاختصاصي النفسي، عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المهام والمهارات المهنية.

- وجدنا كل من مهتمتي الاستشارة والعلاج الأسري تحتاج إلى مهارات تشخيصية أكثر، أما في مهتمتي المساندة والنصح نحتاج إلى مهارات الاتصالية أكثر، وفي الإشراف والعلاج والتدريب نحتاج إلى المهارات التقنية أكثر من غيرها.

- يمكن التنبؤ بالمهارات المهنية من بعض السمات الشخصية لدى الاختصاصي النفسي. فبعد أن بينت لنا النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين المهارات المهنية، وكل من سمة الانبساط، والانفتاح على الخبرات، والإتقان، وعلاقة ارتباطية سالبة بين كل من سمة العصابية والمهارات المهنية. أي كلما كانت سمة العصابية مرتفعة انخفض مستوى المهارات المهنية. ما دفعنا إلى البحث عن إمكانية التنبؤ بالمهارات المهنية من خلال معرفة سمات الشخصية.

- ففي العصابية تبين بأن (17%) من التباين في المهارات المهنية أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة العصابية.

- أما في سمة الانبساط فأظهرت النتائج أن متغير سمة الانبساط لم يكن ذو تأثير دال إحصائياً في نموذج الانحدار البسيط، فعليه لا يساهم في التنبؤ بالمهارات المهنية لدى الاختصاصي.
- بينما في سمة الانفتاح على الخبرات فتبين أن (06,30%) من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الانفتاح على الخبرات، وقد تبين لنا دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.
- كما أن في سمة الإتقان، فقد وجدنا بأن (19,30%) من التباين في المهارات المهنية، ما أمكن التنبؤ بها باستخدام درجات سمة الإتقان، حيث يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.
- وفي التنبؤ بالمهارات المهنية من الرضا الوظيفي وقد وجدنا بأن (04,40%) فقط من التباين في المهارات المهنية يمكن التنبؤ بها باستخدام درجات الرضا الوظيفي، مما يبين دلالة النموذج الخطي الذي يربط المتغيرين.
- لا يمكن أن نتنبأ بالمهارات المهنية من خلال أبعاد الرضا الوظيفي بمعنى أنه لا يوجد تأثير لأبعاد الرضا الوظيفي على المهارات المهنية، ما عدا بعد الرضا عن العمل نفسه، أين أثبتت النتائج امكانية التنبؤ بها بدلالة إحصائية مقبولة.
- فعليه إن سمات الشخصية كانت مؤشراً مفيداً لمعرفة مستوى المهارات المهنية لدى المفحوصين. في حين لم تتأثر المهارات المهنية كثيراً بالرضا الوظيفي رغم وجود العلاقة الخطية بينهما.

4- اقتراحات:

على ضوء النتائج الأخيرة التي خلصت لها دراسة المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي يمكن الانتهاء بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التالية.

1. التوصية بتحسين ظروف عمل مهنة الاختصاصي النفسي العيادي.
2. توسيع دائرة البحث في المهارات المهنية للاختصاصي النفسي لوضع برامج تعتمد على نتائجها في تكوين الاختصاصي من جهة وتوظيفه من جهة أخرى.
3. القيام بدراسات أخرى تشمل أكبر عينة من الاختصاصيين الممارسين العياديين، وفي التخصصات الأخرى لعمل النفس.
4. القيام بدراسات عن المهام التي يقوم بها العيادي في مختلف أماكن الممارسة النفسية.
5. القيام بدراسات أخرى لتوسيع تطبيق مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي.
6. القيام بدراسات تهدف إلى دراسة فعالية التدريب على المهارات المهنية للطلبة في آخر سنة للتخرج وكذا الممارسين العياديين.
7. التدريب على مختلف المهارات المهنية للاختصاصي النفسي للطلبة قبل تخرجهم والإشراف عليهم في أماكن التربص بهدف التدريب على مختلف المهارات.
8. استغلال نتائج الدراسة في توظيف الاختصاصيين العياديين في مراكز عملهم.
9. تنظيم أيام تحسيسية لإبراز أهمية الخدمات النفسية وبالتالي دور الاختصاصي النفسي العيادي في المجتمع.

10. إعادة النظر في تكوين الاختصاصي العيادي وفي التربص الميداني.
11. وضع برامج خاصة للتكوين المستمر للاختصاصي العيادي الممارس.
12. إيجاد البرامج المتخصصة لإعداد الاختصاصي النفسي المؤهل للعمل في مختلف المؤسسات.

خلاصة:

صمم البحث الحالي كمحاولة للكشف عن المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي. أين تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالاستعانة بأدوات بحث تمثلت في: استمارة المعلومات، مع مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي من إعداد الباحثة، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. وقد تكونت العينة من (151) اختصاصي ممارس.

وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss، تبين مجموعة من النتائج التي تتمثل أهمها في:

- مستوى انتشار المهارات المهنية المدروسة لدى الاختصاصي النفسي العيادي، نجد في الترتيب الأول المهارات الاتصالية.

- نسبة رضاهم الوظيفي تظهر بالدرجة الأولى في بعد العمل نفسه، ما يعكس قيمة مهنة العيادي عند الممارس بغض النظر عن الظروف التي يمارس فيها.

- سجلنا وجود علاقة ارتباطية بين المهارات المهنية المختلفة وبعد العصائية، وبعد الإتيقان. ووجود علاقة بين كل المهارات وبعد الانفتاح على الخبرات.

- وجود علاقات دالة إحصائياً بين كل من المهارات الاتصالية، والتشخيصية، وبعد المرغوبة الاجتماعية.

- وجدنا أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين كل المهارات وبعد العمل نفسه، وأيضاً بين المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية، وبعد العلاقة بين العاملين.

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من المهارات الشخصية، والمهارات الاتصالية، والمهارات التقنية، وبعد الشعور بالاستقرار الوظيفي.

كما لاحظنا عدم تسجيل فروق بين مختلف المتغيرات إلا بصورة بسيطة، فمثلاً تبين أن الاختصاصيين النفسيين الذكور أفضل مهارة من الإناث في مجموع المهارات المهنية وكذا الشخصية والاتصالية، بالإضافة إلى عدم فرق بين الجنسين في باقي المهارات (التقنية، والتشخيصية، والعلاجية).

أما فيما يخص نتائج الانحدار، فتبين أن سمات الشخصية كانت مؤشراً مفيداً لمعرفة مستوى المهارات المهنية لدى المفحوصين. في حين لم تتأثر المهارات المهنية كثيراً بالرضا الوظيفي رغم وجود العلاقة الخطية بينهما.

فعليه من خلال نتائج هذا البحث توصي الباحثة ضرورة تعزيز مهنة الاختصاصي العيادي، والحرص على توفير مختلف الشروط المناسبة لتحقيق الرقي بالخدمة النفسية وتطويرها. كما تقترح الباحثة بتوسيع مجال البحث النفسي بالاهتمام بالاختصاصي النفسي، ودراسة مختلف جوانب مهنة العيادي.

فائزہ اور ارجح

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ابراهيم، عبد الستار وعسكر، عبد الله. (2012). علم النفس الإكلينيكي (في ميدان الطب النفسي). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف والعزير، أحمد نايل. (2012). التقييم التشخيص في الإرشاد (ط 2). عمان: دار المسيرة.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. (2010). علم نفس الشخصية. اربد: عالم الكتب الحديث.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. (2011، أ). العملية الإرشادية. عمان: دار المسيرة.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. (2011، ب). المهارات الإرشادية (ط 2). عمان: دار المسيرة.
- أبو عطية، سهام. (2002). مبادئ الإرشاد النفسي (ط 2). عمان: دار الفكر.
- أبو يوسف، محمد جدوع. (2008/1429). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغيث بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
- أحمد، شعبان عبد العظيم. (2011). علم النفس التجاري. القاهرة: درا ايتراك.
- أرزقي، عبد النور. (1997) محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، دراسة ميدانية بوحدة انتاج الأحمية أقبو- بجاية. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم. جامعة الجزائر.
- الأزرق، عبد الرحمان صالح. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. بيروت: دار الفكر اللبناني.
- ألين. ب. بيم. (2013). نظريات الشخصية، الارتقاء، النمو، التنوع. ت: كفاي، علاء الدين والنيال، مايسة أحمد وسالم، سهير محمد. عمان: دار الفكر.

قائمة المراجع

- الأنصاري، بدر محمد. (1997). الشخصية من المنظور النفسي. الكويت: دار الكتاب الجامعي.
- الأنصاري، بدر محمد. (2014). المرجع في مقاييس الشخصية (الكتاب الثاني) (ط2). القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- البادري، سعود بن مبارك. (2011). تطبيقات علم النفس مهنة وتربية. العين: دار الكتاب الجامعي.
- بلهوب، كلثوم. (2013). الأخصائي النفسي بين الواقع والمأمول (دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصحية بالجزائر). القبة القديمة: دار الخلدونية.
- بن زروق، العياشي. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي. أطروحة دكتوراه غير منشورة في علوم التربية. جامعة الجزائر.
- بوصفصاف، زبير. (2008). الألم النفسي عند الأخصائي العيادي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص للملتقى حول المعاناة في العمل، جامعة 20 أوت سكبدة، 162-169.
- بوظريفة، حمو ودوقة، أحمد ولورسي، عبد القادر. (2007). عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. الجزائر: دار الملكية.
- التميمي، محمود كاظم محمود. (2015). الاستشارة النفسية في الصحة النفسية. عمان: دار صفاء.
- التويجي، محمد بن عبد المحسن والسبعي، عبد الله بن سلطان والغامدي، صالح بن علي (د ت): معايير مهنية للأخصائي النفسي في مستشفيات الصحة النفسية والأمل ودور رعاية الأحداث.
- تيموثي، ج ترول. (2006). علم النفس الإكلينيكي. ت: داود، فوزي شاكرا طعيمة. عمان: دار الشروق.
- جابر، جابر عبد الحميد وكاظم، أحمد خيرى. (2010). منهجية البحث. القاهرة: دار النهضة العربية.

قائمة المراجع

- جابر، جابر عبد الحميد. (1990). نظريات الشخصية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- جمعة، ناصر سيد. (2014). علم نفس الشخصية. الرياض: دار الزهراء.
- حجار، محمد حمدي. (2004). فن الإرشاد النفسي السريري (الإكلينيكي). دمشق: مؤسسة الرسالة العالمية.
- حسين، صالح. (2014). وسائل قياس الشخصية (استخدام الاختبارات النفسية والمقاييس السيكومترية والسيكودينامية). القاهرة: دار الكتاب الحديث،
- حمود، محمد عبد الحميد الشيخ وعبد الله، محمد قاسم. (2014). علم النفس العيادي وتطبيقاته الإرشادية. عمان: دار الاعصار العلمي.
- الخالدي، أديب محمد. (2015). علم النفس الإكلينيكي (في التدخل العلاجي). عمان: دار المسيرة.
- دويدار، عبد الفتاح محمد. (2007). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ربيع، شحاتة محمد (2010): علم النفس الصناعي والمهني، عمان: دار المسيرة.
- الرشيد، بشير صالح. (2000). مناهج البحث التربوي رؤية مبسطة. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- رضوان، سامر جميل. (2012). التدريب على إدارة الجلسة العلاجية - التربية (برنامج تدريبي-تعليمي لاكتساب مهارات الإرشاد العلاجية). العين: دار الكتاب الجامعي.
- رضوان، سامر جميل. (2014). التشخيص النفسي. دمشق: جامعة دمشق.
- سعفان، محمد أحمد إبراهيم. (2014). العملية الإرشادية (التشخيص، الطرق العلاجية الإرشادية، البرامج الإرشادية، إدارة الجلسات والتواصل). القاهرة: دار الكتاب الحديث.

قائمة المراجع

- سلطان، محمد سعيد. (2002). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار الجامعة.
- سيف، وولفجانج وبرودا، ميشيل. (2009). ممارسة العلاج النفسي (الأسس النظرية للتحليل النفسي والعلاج السلوكي). ت: رضوان، سامر جميل. غزة: دار الكتاب الجامعي.
- شريت، أشرف محمد عبد الغني. (2001). علم النفس الصناعي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الشناوي، محمد محروس. (1996). العملية الإرشادية. القاهرة: دار غريب.
- شومان، زياد محمود محمد (2008): دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة في الإرشاد النفسي كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة
- صالح، علي عبد الرحيم. (2014). علم نفس الشواذ الاضطرابات النفسية والعقلية، عمان: دار صفاء.
- الطهراوي، جميل حسن. (1998). سمات الشخصية وعلاقتها ببعض الأساليب المعرفية لدى الطلاب المتفوقين والمتأخرين أكاديمياً في الجامعة الإسلامية بغزة. ماجستير غير منشورة في علوم التربية. كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.
- عاشور، أحمد صقر. (1995). إدارة القوى العاملة. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عباس، أنس عبد الباسط. (2010). سلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (العلوم السلوكية). عمان: دار المسيرة.
- عباس، فيصل. (2002). العيادة النفسية. بيروت: دار المنهل اللبناني.
- عباس، فيصل. (2005). العلاج النفسي والطريقة الفرويدية. بيروت: دار المنهل اللبناني.

قائمة المراجع

- عبد الخالق، أحمد محمد. (1990). الأبعاد الأساسية للشخصية (ط 05). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أحمد محمد. (2014). قياس الشخصية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد القادر، رسمية سعيد (2008): الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية في محافظات شمال فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث عشر، حزيران.
- عبد الله، محمد قاسم. (2013). العملية الإرشادية. عمان: دار الفكر.
- عبد الله، محمد قاسم. (2001). مدخل الى الصحة النفسية. عمان: دار الفكر.
- عبد الله، منيرة محمد أحمد (1996). مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. <http://psychology.sudanforums.net>
- عبد المعطي، حسن مصطفى. (2010). علم النفس الإكلينيكي (العيادي). الرياض: دار الزهراء.
- العبيدي، محمد جاسم. (2013). علم النفس الإكلينيكي. عمان: دار الثقافة.
- العجلاني، عمر بن علي بن عبد الله. (1426-2005). تقييم المهارات المهنية عند الاختصاصي الاجتماعي. رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاجتماعية تخصص تأهيل ورعاية اجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- العديلي، ناصر. (1995). السلوك الإنساني التنظيمي. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- العريضة، سلطان بن موسى. (2003). إدراكات العقل الغريب، الإرشاد والعلاج النفسي (نموذج سعودي). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عشوي، مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. الجزائر: المؤسسة الوطنية لكتاب.
- العناني، حنان عبد الحميد. (2003). الصحة النفسية (ط 2). عمان: دار الفكر.

قائمة المراجع

- عوض، عباس محمود. (2015). *دراسات في علم النفس الصناعي والمهني*. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عويضة، كامل محمد محمد. (1996). *علم النفس بين الشخصية والفكر*. بيروت: دار الكتب العلمية.
- غائم، محمد حسن. (2009). *دليل التدريب في مجال الخدمة النفسية*. الإسكندرية: الملكية المصرية.
- فايد، حسين. (2008). *العلاج النفسي (أصوله، تطبيقاته، أخلاقياته)*. القاهرة: مؤسسة طبية.
- فايد، حسين. (2011). *علم النفس العيادي البحث والممارسة*. الرياض: دار الزهراء.
- فرج، طريف شوقي. (2000). *السلوك القيادي والفعالية الإدارية*. عمان: دار وائل.
- فنتازي، كريمة ولوكيا، الهاشمي. (2008). *معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها (دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي)*. مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية. عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، 84-108.
- فهمي، منصور. (1984). *انتاجية العمل في ضوء الدوافع والحوافز*. بيروت: دار النهضة العربية.
- كركوش، فتيحة. (2014). *الممارسة العيادية بين الراهن والمأمول: دراسة استطلاعية*. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية. جامعة 20 أوت سكيكدة، العدد 9-2014، 203-222.
- كركوش، فتيحة. (2014). *الممارسة العيادية بين الراهن والمأمول: دراسة استطلاعية*. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية. 9-2014، ص ص 203-222.
- كفاي، علاء الدين. (1990). *الصحة النفسية*. القاهرة: هجر للنشر والتوزيع.
- كوري، جيوالد. (2013). *النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي*. ت: الخفش، سامح وديع (ط 2). عمان: دار الفكر.

قائمة المراجع

- لطفي، طلعت ابراهيم. (1992). علم اجتماع التنظيم. مصر: مكتبة غريب.
- مجيد، سوسن شاكر. (2015). اضطرابات الشخصية أنماطها. قياسها. عمان: دار صفاء.
- محادين، عثمان. (2016). القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي (وجهة نظر تربوية معاصرة). عمان: كنوز المعرفة.
- المحتسب، عيسى محمد. (2014). الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (نموذج المدارس الإعدادية في جنوب قطاع غزة)، رسالة دكتوراه غير منشورة في تحليل وتقويم أنظمة التربية والتكوين، علم النفس التربوي، كلية التربية. جامعة مجعد الخامس السويسي.
- محمد علي، محمد محمود ومصطفى، علي محمد. (2012). العملية الإرشادية. الرياض: دار الزهراء.
- محمد، هشام حبيب الحسيني. (2012). لعوامل الخمسة للشخصية (وجهة جديدة للدراسة وقياس بنية الشخصية). القاهرة: مكتبة الانجلو مصرية.
- محمود، جودت شاكر. (2013). الاتصال في علم النفس. عمان: درا صفاء.
- مصطفى حجازي. (1993). الفحص النفسي مبادئ الممارسة النفسية تقنياتها خطواتها وأشكالها. بيروت، دار الفكر اللبناني.
- ملحم، مازن. (2010). الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 (العدد الرابع)، 668-625.
- المليجي، حلمي. (2001). علم نفس الشخصية. بيروت: دار النهضة العربية.
- مليكة، لويس كامل. (2010). علم النفس الإكلينيكي. عمان: دار الفكر.
- موريس، انجريس. (2006). منهجية البحث في العلوم الإنسانية. تدريبات عملية (ط02) ت: ماضي، مصطفى. الجزائر: دار القصبية.

قائمة المراجع

- الموسوي، حسن ربيع. (1998). الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية (دراسة عاملية)، المجلة التربوية-جامعة الكويت، المجلد 12، العدد 47. ص 97-110.
- ميسراندينو، مارين. (2014). علم نفس الشخصية (الأسس والنتائج). ت: الحربي، نايف بن محمد. عمان: دار المسيرة.
- نعيسة، رغداء علي. (2012). الصحة النفسية. دمشق: جامعة دمشق.
- نيستول، ميشلي. س. (2015). المدخل إلى الإرشاد النفسي، من منظور فني وعملي. ت: سعد، مراد علي والشريفين، أحمد عبد الله. عمان: دار الفكر.
- هوبر، وينيفريد. (1995). مدخل إلى سيكولوجية الشخصية. ت: عشوي، مصطفى. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ياسين، عطوف محمود. (1986). علم النفس العيادي "الإكلينيكي" (ط2). القسم الأول. بيروت: دار العلم للملايين.

قائمة المراجع

المراجع الأجنبية:

- Fua, Dominique. (2002). *Le métier de psychologue clinicien*, Nathan, Paris
- Lawrence, A.Pervin & OLiver, P. John. (2005). *la personnalité de la théorie à la recherche*. Bruxelles: deboeck.
- Mark, Edman. (2011). *Le changement en psychothérapie*. Paris: Dunod.
- Martin-mattera & Patrick, Bouchafa, Houria & Grangereau, Isabelle. (2001). *Initiation à la psychologie, comment devenir psychologue*. Paris: Vuibert.
- Perron, Roger & Coll .(2006). *La pratique de la psychologie clinique*, Paris: Dunod.
- Robinson, Bernard (2005): *La psychologie clinique* (2^e éd). Paris: Dunod.
- Susen C.Cloninger & Russel Sage College (1999) : *La personnalité*. Paris: Médecine-Sciences Flammarion.
- W.Huber (1996): *La psychologie clinique aujourd'hui* (2 éd). Liège: Pierre Mardaga.
- Poussin, Gérard. (2005). *La pratique de l'entretien clinique* (3 éd). Paris : Dunod

المجلد رقم 1

دراسة استطلاعية

جامعة الجزائر -2-
أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس

دراسة استطلاعية

أخي الاختصاصي أختي الاختصاصية،
في إطار إعداد دراسة دكتوراه في علم النفس تخصص الإرشاد النفسي والصحة النفسية حول
المهارات المهنية للاختصاصي النفسي، ومن أجل الوصول إلى بناء أداة لقياس المهارات.
نرجو منكم التكرم بالإجابة على التساؤلات التالية مع تقديم الاقتراحات التي ترى أنها مهمة في
هذا الميدان، ولكم منا كل الشكر والتقدير.

الباحثة: قزوي ججيفة

ما هي مهام الاختصاصي النفسي؟

.....

.....

.....

.....

ما أهمية دور الاختصاصي النفسي العيادي؟

.....

.....

.....

.....

هل تختلف مهام الاختصاصي النفسي العيادي حسب طبيعة مكان العمل؟

.....

.....

.....

.....

ما هي المهارات التي تمتلكها وتساعدك في أداء المهام الموكلة إليك؟

.....

.....

.....

.....

ما هي المهارات التي ترى أنها مهمة في عملك؟

.....

.....

.....

.....

ما هي السمات الشخصية التي ترى بأنها تتطلبها مهنة الاختصاصي النفسي العيادي؟

.....

.....

.....

.....

ما هي المعارف والمعلومات المهمة لمهنة الاختصاصي النفسي؟

.....

.....

.....

.....

ما هي العوامل المساعدة لنجاح العمل المهني للاختصاصي العيادي؟

.....

.....

.....

.....

ما هي المشكلات التي تواجهها في عملك كاختصاصي نفسي عيادي؟

.....

.....

.....

.....

إضافات واقتراحات أخرى

.....

.....

.....

.....

الملاحى رفم 2

نموفج مقياس المهارات المهنية للاختصاصى النفسى
العاوى للتحكم

جامعة الجزائر -2-
أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس

طلب التحكيم لإعداد مقياس:

المهارات المهنية للاختصاصي النفسي

إعداد الباحثة:

قزوي جبيعة

تحت إشراف:

أ. د. عبد القادر الأمير خياطي

موضوع الدراسة:

المهارات المهنية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى الاختصاصي النفسي
العيادي

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

معلومات المحكم:

الاسم واللقب:

المؤهل العلمي:

الوظيفية:

الجامعة:

سنوات الخبرة في التدريس:

سنوات الخبرة في العمل العيادي:

أستاذي (أستاذتي) الكريم (الكريمة)،

لي عظيم الشرف أن أقدم إلى سيادتكم أستاذي (أستاذتي) المحترم (المحترمة) بطلب التحكيم لهذا المقياس، المعد لقياس المهارات المهنية للاختصاصي العيادي الممارس، حيث تم تقسيم المهارات المهنية إلى أبعاد هي: الشخصية والاتصالية والتقنية والتشخيصية والعلاجية حيث:

المهارات المهنية: تتمثل في المهارات الشخصية، والاتصالية، والتقنية، والتشخيصية، والعلاجية التي يستعملها العيادي في أداء مهامه بمستوى عال من الكفاءة.

المهارات الشخصية: هي الصفات الشخصية للاختصاصي النفسي التي تساعد العيادي في تأدية مهامه بمهارة عالية.

المهارات الاتصالية: المهارات التي يستعملها الاختصاصي للاتصال مع الحالة.

المهارات التقنية: تهدف إلى استعمال التقنيات المختلفة التي يستعملها العيادي بكفاءة.

المهارات التشخيصية: المتمثلة في الكفاءات التي تعين على التشخيص الجيد.

المهارات العلاجية: التي تتمثل في مختلف المهارات التي يستعملها العيادي من أجل تحقيق الهدف العلاجي.

خيارات الإجابة على المقياس هي: نعم، أحياناً، لا.

التعليمة: فيما يلي مجموعة من العبارات التي نرجو منك الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المكان المناسب.

في انتظار إجاباتكم تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

وشكراً.

بنود المقياس مصنفة في مختلف المهارات المهنية: التي تتمثل في المهارات الشخصية والاتصالية والتقنية والتشخيصية والعلاجية التي يستعملها العيادي في أداء مهامه بمستوى عال من الكفاءة.

| ملاحظات واقترحات | الموافقة على البند | | ملائمة البند مع صنف المهارات | | وضوح البند | | سلامة اللغة | | المهارات الشخصية هي الصفات الشخصية للاختصاصي النفسي التي تساعد العيادي في تأدية مهامه بمهارة عالية | |
|---------------------|-----------------------|-----|---------------------------------------|-----|---------------|-----|----------------|-----|---|----|
| | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | | |
| | | | | | | | | | أستطيع تقبل واحترام الحالة كما هي والتعامل معها دون شروط | 1 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في التعرف على انفعالات الحالة كما تعبر عنها | 2 |
| | | | | | | | | | أستطيع أن أكون دقيقاً ومتيناً في التعبير مع الحالة | 3 |
| | | | | | | | | | أستطيع احترام سرية المهنة | 4 |
| | | | | | | | | | من الصعب أن أكون مرناً في عملي وأداء مهامي | 5 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة التأثير على الحالة | 6 |
| | | | | | | | | | أستطيع توجيه العمل العيادي | 7 |
| | | | | | | | | | أسعى دائماً لتحقيق الموضوعية في التعامل مع الحالة | 8 |
| | | | | | | | | | أمتلك القدرات العلمية والأكاديمية التي تسمح لي بأداء مهنتي | 9 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في تحمل المسؤولية المهنية | 10 |
| | | | | | | | | | يسهل عليّ ضبط انفعالاتي والتحكم فيها | 11 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة التنبؤ بسلوكيات الحالة | 12 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------------------|------------------------------|------------|-------------|---|--|--|--|---|----|
| | | | | | | | | | يسهل عليّ ترجمة أفكار ومشاعر الحالة | 13 |
| | | | | | | | | | أستطيع تفسير اندفاعات الحالة | 14 |
| | | | | | | | | | أستطيع قراءة ما بين السطور في حديث الحالة | 15 |
| | | | | | | | | | لديّ القدرة على سماع كل شيء من الحالة بذهن متفتح | 16 |
| | | | | | | | | | أستطيع أن أكون يقظاً ومركزاً في عملي العيادي | 17 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ الحفاظ على المسافة بيني وبين الحالة | 18 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ إدراك عاطفة الحالة اتجاهي | 19 |
| | | | | | | | | | أستطيع تفسير عاطفة الحالة اتجاهي | 20 |
| ملاحظات واقتراحات | الموافقة على البند | ملائمة البند مع صنف المهارات | وضوح البند | سلامة اللغة | المهارات الاتصالية المهارات التي يستعملها الاختصاصي للاتصال مع الحالات | | | | | |
| | لا نعم | لا نعم | لا نعم | لا نعم | | | | | | |
| | | | | | | | | | أمتاك القدرة الكافية لاستقبال الحالة | 21 |
| | | | | | | | | | أستطيع تقديم نفسي وما يمكن القيام به | 22 |
| | | | | | | | | | يصعب عليّ توضيح الإطار المهني للحالة | 23 |
| | | | | | | | | | أستطيع أن أحدد من أين أبدأ في عملي العيادي | 24 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | | | أجد من السهل عليّ التواصل مع كل الحالات مهما اختلفت أنواعها | 25 |
| | | | | | | | | أنصت بكل جوارحي للحالة وأطبق قول الفائز كلي آذان صاغية | 26 |
| | | | | | | | | أوجه الأسئلة التوضيحية حتى أبدو رغباً في الاستماع | 27 |
| | | | | | | | | لا أتسرع في طرح الأسئلة والكلام قبل الاستماع | 28 |
| | | | | | | | | لا أقطع حديث الحالة حتى أجد الفرصة المناسبة | 29 |
| | | | | | | | | أستطيع إعطاء الفرصة للحالة لأجل التعبير عن مشاعرها وانفعالاتها | 30 |
| | | | | | | | | أمتلك القدرة على ملاحظة السلوكيات غير اللفظية للحالة | 31 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي لرسائل الحالة | 32 |
| | | | | | | | | أستطيع اختيار الكلمات التي أستعملها في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للحالة | 33 |
| | | | | | | | | أجد صعوبة في اختيار الموقف الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للحالة | 34 |
| | | | | | | | | أجد صعوبة في اختيار الوقت الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للحالة | 35 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | | | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي الإيجابي (المشاعر الإيجابية) للحالة | 36 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي السلبي (المشاعر السلبية) للحالة | 37 |
| | | | | | | | | من الصعب عليّ البدء في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للحالة | 38 |
| | | | | | | | | أستطيع إدراك فاعلية إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للحالة | 39 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ استرجاع كلام الحالة في ذهني | 40 |
| | | | | | | | | أستطيع إعادة صياغة كلام الحالة (لأوضح فهمي لها) | 41 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ اختيار البداية المناسبة لإعادة صياغة محتوى رسالة الحالة | 42 |
| | | | | | | | | أستطيع اختيار الموقف الذي أبدأ إليه لإعادة صياغة كلام الحالة | 43 |
| | | | | | | | | أستطيع اختيار الوقت الذي أبدأ فيه إلى إعادة صياغة كلام الحالة | 44 |
| | | | | | | | | يصعب عليّ إدراك فاعلية إعادة صياغة كلام الحالة | 45 |
| | | | | | | | | أستطيع أن أنتبه إلى العناصر العديدة والأشياء المكررة في حديث الحالة | 46 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | | | استطيع اختيار بداية مناسبة لتلخيص حديث الحالة | 47 |
| | | | | | | | | أمتلك القدرة على اختيار الكلمات التي استعملها في تلخيص كلام الحالة | 48 |
| | | | | | | | | أستطيع اختيار الموقف المناسب لتلخيص حديث الحالة | 49 |
| | | | | | | | | يسهل عليّ اختيار الوقت المناسب لتلخيص حديث الحالة | 50 |
| | | | | | | | | أدرك فاعلية التلخيص من خلال استجابات الحالة وردود فعلها | 51 |
| | | | | | | | | أستطيع إدراك الأجزاء الغامضة والمتناقضة في حديث الحالة | 52 |
| | | | | | | | | من الصعب عليّ توضيح ما هو غامض عند الحالة | 53 |
| | | | | | | | | أجد صعوبة في اختيار الموقف المناسب لتوضيح ما هو غامض | 54 |
| | | | | | | | | أجد صعوبة في اختيار الوقت المناسب لتوضيح ما هو غامض | 55 |
| | | | | | | | | من الصعب إيجاد البداية التي أستعين بها لتوضيح أي تناقض وغموض | 56 |
| | | | | | | | | أستطيع إدراك فاعلية التوضيح من خلال استجابات الحالة | 57 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ إدراك الهدف من كل سؤال أطره | 58 |
| | | | | | | | | أمتلك القدرة على اختيار نوع السؤال الذي أطره | 59 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | | | | | أنا قادر على تحديد الموقف المناسب لطرح الأسئلة على الحالة | 60 |
| | | | | | | | | | أنا قادر على تحديد الوقت المناسب لطرح الأسئلة على الحالة | 61 |
| | | | | | | | | | أدرك فاعلية السؤال المطروح من خلال ردود فعل الحالة | 62 |
| | | | | | | | | | أستطيع مواجهة الحالة عند وجود تناقض أو فجوة معينة عندها (حديث الحالة) | 63 |
| | | | | | | | | | من الصعب إيجاد الموقف المناسب لمواجهة التناقض عند الحالة | 64 |
| | | | | | | | | | من الصعب إيجاد الوقت المناسب لمواجهة التناقض عند الحالة | 65 |
| | | | | | | | | | أستطيع تقديم تفسير عن استجابات الحالة | 66 |
| | | | | | | | | | يسهل عليّ اختيار الكلمات التي أستعملها في التفسير | 67 |
| | | | | | | | | | من السهل إيجاد الموقف المناسب للتفسير | 68 |
| | | | | | | | | | من السهل إيجاد الوقت المناسب للتفسير | 69 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في تقديم معلومات للحالة عندما يستدعي الأمر ذلك | 70 |
| | | | | | | | | | أستطيع أن أدرك الموقف المناسب لتقديم المعلومات | 71 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------------------|-----|------------------------------|-----|------------|-----|-------------|-----|--|----|
| | | | | | | | | | أستطيع أن أدرك الوقت المناسب لتقديم المعلومات | 72 |
| | | | | | | | | | أستطيع الانتباه لفاعلية المعلومات المقدمة من خلال استجابات الحالة | 73 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ إدراك نمط الصمت عند الحالة | 74 |
| | | | | | | | | | أستطيع احترام صمت الحالة | 75 |
| | | | | | | | | | أحسن التعامل مع صمت الحالة بإدراك متى أستطيع التدخل | 76 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في التواصل مع فريق العمل | 77 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في التواصل مع مرافق الحالة كالأسرة مثلاً | 78 |
| | | | | | | | | | أستطيع الانتباه لفاعلية المعلومات المقدمة من خلال استجابات الحالة | 79 |
| ملاحظات واقتراحات | الموافقة على البند | | ملائمة البند مع صنف المهارات | | وضوح البند | | سلامة اللغة | | مهارات تقنية تهدف إلى استعمال التقنيات المختلفة التي يستعملها العيادي بكفاءة | |
| | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | | |
| | | | | | | | | | ألاحظ بدقة التغيرات التي تظهر لدى الحالة (خلال الجلسة) | 80 |
| | | | | | | | | | أستطيع ملاحظة أدق التفاصيل | 81 |
| | | | | | | | | | أستطيع أن أحدد ما يمكن ملاحظته لفهم الحالة (أجزاء السلوك وعناصره) | 82 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | | | | | أكون منتبهاً للتغير الذي يظهر في اللغة غير اللفظية عند الحالة | 83 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ البدء في إجراء المقابلة | 84 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ التدرج بالحالة لإنهاء الجلسة | 85 |
| | | | | | | | | | أمتلك القدرة على إدارة سير المقابلة (الوقت والموعده) | 86 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في إدارة مواعيد المقابلات | 87 |
| | | | | | | | | | أستطيع تقييم العمل في كل جلسة | 88 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة الاعتماد على الاختبارات الإسقاطية | 89 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الشخصية | 90 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الذكاء | 91 |
| | | | | | | | | | أستطيع الاعتماد على اختبارات أخرى | 92 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ الاعتماد على الاختبارات لجمع المعلومات | 93 |
| | | | | | | | | | من الصعب تحديد الاختبار المناسب مع الحالة | 94 |
| | | | | | | | | | من السهل اختيار الوقت المناسب لتطبيق الاختبار | 95 |
| | | | | | | | | | أكون منتبهاً للتغيرات المرافقة للحالة أثناء إجراء الاختبارات | 96 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة تفسير الاختبارات النفسية | 97 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|
| | | | | | | | | أستطيع الربط بين المعلومات ومعلومات الاختبارات لفهم الحالة | 98 |
| | | | | | | | | أمتلك قدرة الاستعانة بالاختبارات النفسية لتقييم عملي العيادي | 99 |
| | | | | | | | | أمتلك قدرة تسجيل ما يمكن تسجيله | 100 |
| | | | | | | | | أستطيع تحديد الوقت المناسب لتسجيل معلومات عن الحالة | 102 |
| | | | | | | | | أستطيع إدراك الأشياء الضرورية التي لا بد من تسجيلها | 103 |
| | | | | | | | | من السهل عليّ الربط بين المعلومات للوصول إلى كتابة التقرير عن الحالة | 104 |
| | | | | | | | | أستطيع تحديد المعلومات التي تسجل في التقرير | 105 |
| | | | | | | | | أمتلك قدرة كتابة التقرير بلغة مفهومة | 106 |
| | | | | | | | | أستطيع الإمام بمختلف جوانب حياة الحالة أثناء عملي العيادي | 107 |
| | | | | | | | | من الصعب تنظيم المعلومات وتسجيلها | 108 |
| | | | | | | | | أجد صعوبة في إحالة الحالة إذا استدعى الأمر ذلك | 109 |

| ملاحظات واقترحات | الموافقة على البند | | ملائمة البند مع صنف المهارات | | وضوح البند | | سلامة اللغة | | مهارات تشخيصية المتمثلة في الكفاءات التي تعين على التشخيص الجيد | |
|---------------------|-----------------------|-----|---------------------------------------|-----|---------------|-----|----------------|-----|---|-----|
| | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | | |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ تحديد طلب الحالة للمساعدة (طلب العلاج) | 110 |
| | | | | | | | | | أستطيع الوصول إلى تحديد المشكلة التي تعاني منها الحالة | 111 |
| | | | | | | | | | من الصعب عليّ تحديد العوامل المسببة للمشكل | 112 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة إدراك ما سيحدث عند استمرار المشكلة مع الحالة | 113 |
| | | | | | | | | | يسهل عليّ التعرف على إدراك الحالة للمشكلة من وجهة نظرها | 114 |
| | | | | | | | | | أجد صعوبة في تحديد شدة وحجم المشكلة | 115 |
| | | | | | | | | | لدي معرفة بمختلف التصنيفات الموجودة للاضطرابات النفسية | 116 |
| | | | | | | | | | أستطيع القيام بالتشخيص الفارقي | 117 |
| | | | | | | | | | يسهل عليّ الإفصاح عن نتيجة التشخيص | 118 |
| | | | | | | | | | أستطيع الاعتماد على مرجعية محددة للتشخيص | 119 |

| ملاحظات واقترحات | الموافقة على البند | | ملائمة البند مع صنف المهارات | | وضوح البند | | سلامة اللغة | | مهارات علاجية التي تمثل في مختلف المهارات التي يستعملها العيادي من أجل تحقيق الهدف العلاجي |
|---------------------|-----------------------|-----|---------------------------------------|-----|---------------|-----|----------------|-----|---|
| | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | لا | نعم | |
| | | | | | | | | | 120 لدي معرفة بمختلف النماذج العلاجية (القدرة على الإلمام بمختلف النماذج العلاجية) |
| | | | | | | | | | 121 لدي معرفة كافية بالتقنيات العلاجية المختلفة |
| | | | | | | | | | 122 أستطيع تحديد أهداف العملية العلاجية |
| | | | | | | | | | 123 أستطيع أن أحدد النموذج العلاجي المناسب مع الحالة والهدف العلاجي |
| | | | | | | | | | 125 أجد صعوبة في البدء في العلاج |
| | | | | | | | | | 126 من السهل عليّ تغيير نمط العلاج في حالة عدم التحقق من الهدف (المرونة في اختيار العلاج) |
| | | | | | | | | | 127 أستطيع أن أحقق تحسن في الحالات |
| | | | | | | | | | 128 أمتلك قدرة المحافظة على التقدم الذي حققه العلاج |
| | | | | | | | | | 129 أنا متمكن من النموذج العلاجي الذي اخترته لتطبيقه مع الحالة |
| | | | | | | | | | 130 أتمكن من التقنيات العلاجية التي أطبقتها |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | | | | | أستطيع القيام بتقييم العلاج منذ بدايته | 131 |
| | | | | | | | | | أمتلك قدرة القيام بالتقييم أثناء إجراء الجلسات العلاجية | 132 |
| | | | | | | | | | أستطيع القيام بالتقييم في نهاية العلاج | 133 |
| | | | | | | | | | من الصعب عليّ تحديد البيانات المطلوبة للتقييم | 134 |
| | | | | | | | | | من السهل عليّ إنهاء العلاج بعد الوصول إلى الهدف منه | 135 |
| | | | | | | | | | أستطيع متابعة الحالة بعد تحقيق الهدف العلاجي | 136 |

الملاحى رفغ 3

قائمة الأساترة المحكمين

قائمة الأساتذة المحلمين:

| الرقم | الاسم واللقب | الرتبة | القسم | الجامعة |
|-------|---------------------------|-----------------|--------------------------|---------------------------------------|
| 01 | الدكتورة أيت حمودة حكيمة | أستاذة محاضرة أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 02 | الدكتورة برزوان حسيبة | أستاذة محاضرة أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 03 | الدكتورة خطار زهية | أستاذة محاضرة أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 04 | الدكتورة خلال نبيلة | أستاذة محاضرة أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 05 | الدكتور شبلي براهيم | أستاذ محاضر أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 06 | الدكتورة شريفي ناوي هناء | أستاذ محاضر أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 07 | الدكتور كمال نزال | أستاذ مشارك | قسم علوم التربية | جامعة اربد الأهلية بالأردن |
| 08 | الأستاذ لرينونة محمد يزيد | أستاذ محاضر أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 09 | الدكتورة مزرارة نعيمة | أستاذة محاضرة أ | قسم علم النفس | جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله |
| 10 | الدكتور مصطفى عشوي | بروفيسور | الجامعة العربية المفتوحة | بالكويت |
| 11 | الدكتور نشأت حسونة | أستاذ مشارك | قسم علوم التربية | جامعة اربد الأهلية بالأردن |

الملاحى رفغ 4

استمارة المعلومات

استمارة المعلومات:

- 1- السن:
- 2- الجنس: أنثى ذكر
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- عدد الأبناء:
- 5- المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير ماستير دكتوراه
- 6- مكان العمل (حدده):
- 7- مدة العمل (في المكان الحالي):
- 8- سنوات الخبرة في التخصص:
- 9- اسم الوظيفة التي تشغلها:
- 10- أين تمارس مهامك: في مكتب مستقل في مكتب جماعي مع اختصاصي نفسي آخر
- مكتب جماعي مع اختصاصي آخر غير النفسي لا يوجد أصلاً مكتب
- 11- هل تتوفر شروط العمل العيادي في مكتبك (مكان عملك): نعم لا
- 12- نوعية الوظيفة: ما قبل التشغيل وظيفة بيداغوجية أخرى
- حددها (إذا كان الاختيار آخرى):
- 13- المهام والأدوار التي تقوم بها (ضع علامة في أكبر عدد ممكن):
- الاستشارة العلاج العلاج الأسري
- المساعدة المساعدة النصح
- الاشراف التدريس البحث
- أخرى (حددها من فضلك):
- 14- الدورات (التكوينات) التي شاركت فيها: عددها
- أذكرها
- 15- هل تتبنى إطاراً نظرياً في ممارستك العيادية؟ نعم لا
- إذا كان نعم، ما هو؟
- إذا كان لا، لماذا؟
- 16- هل تواجهك صعوبات في أداء مهامك: نعم لا
- إذا كانت إجابتك نعم فما هي هذه المشاكل؟
- حددها:

الملحق رقم 5

مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي

مقياس المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي

التعليمية: فيما يلي مجموعة من العبارات التي نرجو منك الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المكان المناسب.

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 1 | أستطيع تقبل المفحوص واحترامه كما هو | | | |
| 2 | أجد صعوبة في التعرف على انفعالات المفحوص كما يُعبر عنها | | | |
| 3 | أستطيع أن أكون دقيقاً في التحدث مع المفحوص | | | |
| 4 | أستطيع احترام سرية المهنة | | | |
| 5 | من الصعب أن أكون مرناً في عملي | | | |
| 6 | أمتلك قدرة التأثير على المفحوص | | | |
| 7 | أستطيع توجيه العمل العيادي | | | |
| 8 | أسعى دائماً لتحقيق الموضوعية في التعامل مع المفحوص | | | |
| 9 | أمتلك القدرات العلمية والأكاديمية التي تسمح لي بأداء مهنتي | | | |
| 10 | أجد صعوبة في تحمل المسؤولية المهنية | | | |
| 11 | أستطيع ضبط انفعالاتي والتحكم فيها أثناء العمل | | | |
| 12 | أمتلك قدرة التنبؤ بسلوكيات المفحوص | | | |
| 13 | أستطيع ترجمة أفكار ومشاعر المفحوص | | | |
| 14 | يصعب عليّ تفسير اندفاعات المفحوص | | | |
| 15 | أستطيع قراءة ما بين السطور في كلام المفحوص | | | |
| 16 | لديّ القدرة على سماع أي شيء من الحالة بذهن متفتح | | | |
| 17 | أستطيع أن أكون يقظاً ومركزاً في عملي العيادي | | | |
| 18 | من السهل عليّ الحفاظ على المسافة بيني وبين المفحوص | | | |
| 19 | من السهل عليّ إدراك عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 20 | أستطيع تفسير عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 21 | أمتلك القدرة الكافية لاستقبال المفحوص | | | |
| 22 | أستطيع التعريف بنفسي وما يمكن القيام به | | | |
| 23 | يصعب عليّ توضيح الإطار المهني للمفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 24 | أستطيع أن أحدد من أين أبدأ في عملي العيادي | | | |
| 25 | أجد من السهل عليّ التواصل مع معظم المفحوصين مهما اختلفوا | | | |
| 26 | أنصت بكل جوارحي للمفحوص وأطبق قول القائل كلي أذان صاغية | | | |
| 27 | أوجه الأسئلة التوضيحية حتى أبدو راغباً في الاستماع | | | |
| 28 | لا أتسرع في طرح الأسئلة والكلام قبل الاستماع | | | |
| 29 | لا أقاطع حديث المفحوص حتى أجد الفرصة المناسبة | | | |
| 30 | أستطيع إعطاء الفرصة للمفحوص لأجل التعبير عن مشاعره وانفعالاته | | | |
| 31 | أمتلك القدرة على ملاحظة السلوكيات غير اللفظية للمفحوص | | | |
| 32 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي لرسائل المفحوص | | | |
| 33 | أستطيع اختيار الكلمات التي أستعملها في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 34 | أجد صعوبة في اختيار الموقف الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 35 | أجد صعوبة في اختيار الوقت الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 36 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي الإيجابي (المشاعر الإيجابية) للمفحوص | | | |
| 37 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي السلبي (المشاعر السلبية) للمفحوص | | | |
| 38 | من الصعب عليّ البدء في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 39 | أستطيع إدراك فاعلية إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 40 | من السهل عليّ استرجاع كلام المفحوص في ذهني | | | |
| 41 | أستطيع إعادة صياغة كلام المفحوص (الأوضح فهمي له) | | | |
| 42 | من السهل عليّ اختيار البداية المناسبة لإعادة صياغة محتوى رسالة المفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 43 | أستطيع اختيار الموقف الذي ألجأ إليه لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 44 | أستطيع اختيار الوقت المناسب لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 45 | يصعب عليّ إدراك فاعلية إعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 46 | أستطيع أن أنتبه إلى العناصر العديدة والأشياء المكررة في حديث المفحوص | | | |
| 47 | أستطيع اختيار بداية مناسبة لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 48 | أمتلك القدرة على اختيار الكلمات التي استعملها في تلخيص حديث المفحوص | | | |
| 49 | أستطيع اختيار الموقف المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 50 | يسهل عليّ اختيار الوقت المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 51 | أدرك فاعلية التلخيص من خلال استجابات المفحوص وردود فعله | | | |
| 52 | أستطيع إدراك الأجزاء الغامضة والمتناقضة في حديث المفحوص | | | |
| 53 | من الصعب عليّ توضيح ما هو غامض عند المفحوص | | | |
| 54 | أجد صعوبة في اختيار الموقف المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 55 | أجد صعوبة في اختيار الوقت المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 56 | من الصعب إيجاد البداية التي أستعين بها لتوضيح أي تناقض وغموض | | | |
| 57 | أستطيع إدراك فاعلية التوضيح من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 58 | من السهل عليّ إدراك الهدف من كل سؤال أطرحه | | | |
| 59 | أمتلك القدرة على اختيار نوع السؤال الذي أطرحه | | | |
| 60 | أنا قادر على تحديد الموقف المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 61 | أنا قادر على تحديد الوقت المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 62 | أدرك فاعلية السؤال المطروح من خلال ردود فعل المفحوص | | | |
| 63 | أستطيع مواجهة المفحوص عند وجود تناقض أو فجوة معينة في حديث المفحوص | | | |
| 64 | من الصعب إيجاد الموقف المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 65 | من الصعب إيجاد الوقت المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |
| 66 | أستطيع تقديم تفسير عن استجابات المفحوص | | | |
| 67 | يسهل عليّ اختيار الكلمات التي أستعملها في التفسير | | | |
| 68 | من السهل إيجاد الموقف المناسب للتفسير | | | |
| 69 | من السهل إيجاد الوقت المناسب للتفسير | | | |
| 70 | أجد صعوبة في تقديم معلومات للمفحوص عندما يستدعي الأمر ذلك | | | |
| 71 | أستطيع أن أدرك الموقف المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 72 | أستطيع أن أدرك الوقت المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 73 | أستطيع الانتباه لفاعلية المعلومات المقدمة من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 74 | من السهل عليّ إدراك نوع الصمت عند المفحوص | | | |
| 75 | أستطيع احترام صمت المفحوص | | | |
| 76 | أحسن التعامل مع صمت المفحوص بإدراك الوقت المناسب للتدخل | | | |
| 77 | أجد صعوبة في التواصل مع فريق العمل | | | |
| 78 | أجد صعوبة في التواصل مع مرافق المفحوص | | | |
| 79 | ألاحظ بدقة التغيرات التي تظهر لدى المفحوص (خلال الجلسة) | | | |
| 80 | أستطيع ملاحظة أدق التفاصيل | | | |
| 81 | أستطيع أن أحدد ما يمكن ملاحظته لفهم المفحوص (أجزاء السلوك وعناصره) | | | |
| 82 | أكون منتبهاً للتغير الذي يظهر في اللغة غير اللفظية عند المفحوص | | | |
| 83 | من السهل عليّ البدء في إجراء المقابلة | | | |
| 84 | من السهل عليّ التدرج بالحالة لإنهاء الجلسة | | | |
| 85 | أمتلك القدرة على إدارة سير المقابلة | | | |
| 86 | أجد صعوبة في إدارة مواعيد المقابلات | | | |
| 87 | أستطيع تقييم العمل في كل جلسة | | | |
| 88 | أمتلك قدرة الاعتماد على الاختبارات الإسقاطية | | | |

| الرقم | العبرة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 89 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الشخصية | | | |
| 90 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الذكاء | | | |
| 91 | من السهل عليّ الاعتماد على الاختبارات النفسية لجمع المعلومات | | | |
| 92 | من الصعب تحديد الاختبار النفسي المناسب مع المفحوص | | | |
| 93 | من السهل اختيار الوقت المناسب لتطبيق الاختبار النفسي | | | |
| 94 | أكون منتبهاً للتغيرات المرافقة للمفحوص أثناء إجراء الاختبارات النفسية | | | |
| 95 | أمتلك قدرة تفسير نتائج الاختبارات النفسية | | | |
| 96 | أستطيع الربط بين نتائج الاختبارات والمعلومات الأخرى لفهم المفحوص | | | |
| 97 | أمتلك قدرة الاستعانة بالاختبارات النفسية لتقييم عملي العيادي | | | |
| 98 | أمتلك قدرة تسجيل ما يمكن تسجيله | | | |
| 99 | أستطيع تحديد الوقت المناسب لتسجيل معلومات عن المفحوص | | | |
| 100 | أستطيع إدراك الأشياء الضرورية التي لا بد من تسجيلها | | | |
| 101 | من السهل عليّ الربط بين المعلومات للوصول إلى كتابة التقرير عن المفحوص | | | |
| 102 | أستطيع تحديد المعلومات التي تسجل في التقرير | | | |
| 103 | أمتلك قدرة كتابة التقرير بلغة مفهومة | | | |
| 104 | أستطيع الإمام بمختلف جوانب حياة المفحوص أثناء عملي العيادي | | | |
| 105 | من الصعب تنظيم المعلومات وتسجيلها | | | |
| 106 | أجد صعوبة في إحالة المفحوص إذا استدعى الأمر ذلك | | | |
| 107 | من السهل عليّ تحديد طلب المفحوص للمساعدة (طلب العلاج) | | | |
| 108 | أستطيع الوصول إلى تحديد المشكلة التي يعاني منها المفحوص | | | |
| 109 | من الصعب عليّ تحديد العوامل المسببة للمشكلة | | | |
| 110 | أمتلك قدرة إدراك ما سيحدث عند استمرار المشكلة مع المفحوص | | | |
| 111 | يسهل عليّ التعرف على إدراك المفحوص للمشكلة من وجهة نظره | | | |
| 112 | أجد صعوبة في تحديد شدة وحجم المشكلة | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 113 | لدي معرفة بمختلف التصنيفات الموجودة للاضطرابات النفسية | | | |
| 114 | أستطيع القيام بالتشخيص الفارقي | | | |
| 115 | يسهل عليّ الإفصاح عن نتيجة التشخيص | | | |
| 116 | أستطيع الاعتماد على مرجعية محددة للتشخيص | | | |
| 117 | لدي معرفة بمختلف النماذج العلاجية (القدرة على الإلمام بمختلف النماذج العلاجية) | | | |
| 118 | لدي معرفة كافية بالتقنيات العلاجية المختلفة | | | |
| 119 | أستطيع تحديد أهداف العملية العلاجية | | | |
| 120 | أستطيع أن أحدد النموذج العلاجي المناسب مع المفحوص | | | |
| 121 | أجد صعوبة البدء في العلاج | | | |
| 122 | من السهل عليّ تغيير نمط العلاج في حالة عدم التحقق من الهدف (المرونة في اختيار العلاج) | | | |
| 123 | أستطيع أن أحقق تحسن لدى المفحوص | | | |
| 124 | أمتلك قدرة المحافظة على التقدم الذي حققه العلاج | | | |
| 125 | أنا مُمكن من النموذج العلاجي الذي اخترته لتطبيقه مع المفحوص | | | |
| 126 | أتمكن من التقنيات العلاجية التي أطبقها | | | |
| 127 | أستطيع القيام بتقييم العلاج منذ بدايته | | | |
| 128 | أمتلك قدرة القيام بالتقييم أثناء إجراء الجلسات العلاجية | | | |
| 129 | أستطيع القيام بالتقييم في نهاية العلاج | | | |
| 130 | من الصعب عليّ تحديد البيانات المطلوبة للتقييم | | | |
| 131 | من السهل عليّ إنهاء العلاج بعد الوصول إلى الهدف منه | | | |
| 132 | أستطيع متابعة المفحوص بعد تحقيق الهدف العلاجي | | | |

الملحق رقم 6

مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
(الصورة المختصرة)

مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية (الصورة المختصرة)

التعليمة: أمامك مجموعة من العبارات التي تدور حول طريقة سلوكك وشعورك، حيث أن كل شخص يختلف عن غيره، فإنه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تتفق ورأيك. والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيداً، ثم تقرر ودرجة انطباقها عليك، حيث إن كل منا لديه درجة من السلوك قد تكون كبيرة أو قليلة، في الجزء التالي يوجد مقياس متدرج من أقل درجة إلى أعلى درجة، حاول اختيار الدرجة التي تُعبر عما في شعورك وتصرفك أو تتفق ورأيك وذلك بوضع علامة (X) في الاختيار المناسب من الخيارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد أو غير متأكد، معارض، معارض بشدة):

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | لست بالشخص القلق | | | | | |
| 2 | أحب أن يلتف الناس من حولي | | | | | |
| 3 | لا أحب أن أستغرق في أحلام اليقظة | | | | | |
| 4 | أحاول أن أكون لطيفاً مع كل من أقابله | | | | | |
| 5 | أحتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبّة | | | | | |
| 6 | يغلب الشعور بأنّي أقل من الآخرين | | | | | |
| 7 | تثيرني المواقف المضحكة ولا أتمالك نفسي | | | | | |
| 8 | عندما أصل إلى طريقة صحيحة لعمل شيء ما فإنني أستمر عليها | | | | | |
| 9 | أدخل في نقاشات كثيرة مع أسرتي وزملائي في العمل | | | | | |
| 10 | أحرص على إنجاز أعمالي في وقتها المحدد | | | | | |
| 11 | أشعر في بعض الأحيان بالإنهيار إذا وضعت تحت ظروف ضاغطة | | | | | |
| 12 | لا أعتبر نفسي شخصية مزعجة | | | | | |
| 13 | أميل إلى تذوق الأعمال الفنية والمناظر الطبيعية | | | | | |
| 14 | يعتقد البعض أنني أناني ومغرور | | | | | |
| 15 | أعتبر نفسي شخصية لا تحافظ على النظام بالشكل الجيد | | | | | |
| 16 | نادراً ما أشعر بالوحدة أو الكآبة | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|---------------|-------|-------|-------|---------------|
| 17 | أستمتع بالحديث مع الآخرين | | | | | |
| 18 | أعتقد أن الاستماع إلى مجادلة ما، لا فائدة منها إلا تشويش الأفكار وتضليلها | | | | | |
| 19 | أفضل التعاون مع الآخرين على التنافس معهم | | | | | |
| 20 | أهتم بإنجاز أعمالي بدقة وضمير | | | | | |
| 21 | كثيراً ما أشعر بالتوتر والنفرة | | | | | |
| 22 | أميل إلى الأماكن الحيوية النشطة (مثل التسوق والمدن الترفيهية) | | | | | |
| 23 | قراءة الشعر وتذوقه أمر لا يهمني | | | | | |
| 24 | أميل إلى الشك في نوايا الآخرين | | | | | |
| 25 | أميل إلى وضع تخطيط لتحقيق آمالي وطموحاتي | | | | | |
| 26 | أشعر في بعض الأحيان أن لا قيمة لي | | | | | |
| 27 | أفضل في العادة إنجاز أعمالي بنفسني | | | | | |
| 28 | أسعى كثيراً إلى تجربة المأكولات الجديدة | | | | | |
| 29 | يسهل استغلالي إن سمحت بذلك | | | | | |
| 30 | أضيع الكثير من الوقت قبل أدائي لأي عمل | | | | | |
| 31 | نادراً ما أشعر بالخوف والقلق | | | | | |
| 32 | كثيراً ما أشعر بأنني أفيض قوةً ونشاطاً | | | | | |
| 33 | نادراً ما ألاحظ تأثير التغيرات البيئية على حالتي المزاجية | | | | | |
| 34 | يحبني معظم من يعرفني | | | | | |
| 35 | أعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي | | | | | |
| 36 | كثيراً ما أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون | | | | | |
| 37 | تتسم شخصيتي بالمرح والحيوية والنشاط | | | | | |
| 38 | أعتقد أن علينا أن نلجأ لعلماء الدين للبت في الأمور الأخلاقية | | | | | |
| 39 | قد أوصف بالبرود والحذر | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض بشدة | معارض |
|-------|--|---------------|-------|-------|---------------|-------|
| 40 | إذا التزمت بعمل ما فإنني أؤديه وأتبعه حتى النهاية | | | | | |
| 41 | ينتابني في الغالب شعور بانخفاض همتي إذا ساءت الأمور | | | | | |
| 42 | أنا شخصية متشائمة بشكل عام | | | | | |
| 43 | تستهويني في بعض الأحيان قراءة النصوص الأدبية | | | | | |
| 44 | أتمسك بآرائي بشدة | | | | | |
| 45 | قد أخذت ثقة من حولي في بعض الأحيان | | | | | |
| 46 | نادراً ما أشعر بالحزن والاكتئاب | | | | | |
| 47 | تجري حياتي بشكل سريع | | | | | |
| 48 | اهتماماتي بتأمل طبيعة الكون أو الظروف الإنسانية قليلة نوعاً ما | | | | | |
| 49 | أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين والامهم | | | | | |
| 50 | أنا شخصية منتجة وأنهى عملي بصورة جيدة | | | | | |
| 51 | يغلب علي الشعور بالعجز والحاجة إلى من يحل مشاكلي | | | | | |
| 52 | أنا شخصية نشيطة جداً | | | | | |
| 53 | أحب القراءة والإطلاع كثيراً | | | | | |
| 54 | أحرص على إظهار مشاعري للآخرين حتى وإن كانت سلبية | | | | | |
| 55 | أنا شخص غير منتظم | | | | | |
| 56 | شعوري بالخجل قد يدفعني في بعض الأحيان إلى محاولة الاختباء | | | | | |
| 57 | أفضل أداء أعمالتي بنفسني عوضاً عن قيادة الآخرين | | | | | |
| 58 | أستمتع بالتأمل في النظريات والأفكار المجردة | | | | | |
| 59 | أستخدم أسلوب التحايل لتحقيق ما أريده إن لزم الأمر | | | | | |
| 60 | أحرص أن يكون عملي متقناً ومميزاً | | | | | |

المجلس رقم 7

مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي

مقياس الرضا الوظيفي

التعليمة: أرجو أن تقوم بملء هذا المقياس وذلك بوضع علامة (x) تحت ما تراه مناسباً من الخيارات (راضي جداً، راضي، لا أستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً).

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 1 | أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه | | | | | |
| 2 | وضوح مسؤوليات الوظيفة | | | | | |
| 3 | ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي | | | | | |
| 4 | إشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي | | | | | |
| 5 | الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة | | | | | |
| 6 | الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 7 | الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل | | | | | |
| 8 | الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل | | | | | |
| 9 | الفرص المتاحة لتطبيق آرائ وأفكاري الخاصة في العمل | | | | | |
| 10 | الإثارة والتنوع في العمل | | | | | |
| 11 | التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل | | | | | |
| 12 | الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين | | | | | |
| 13 | روح التسامح بين العاملين | | | | | |
| 14 | عدم التحيز في المعاملة بين العاملين | | | | | |
| 15 | درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين | | | | | |
| 16 | الصدق واللطف في التعامل بين العاملين | | | | | |
| 17 | حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد | | | | | |
| 18 | مشاركة العاملين بعضهم بعض في مشكلاتهم الشخصية | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 19 | الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين | | | | | |
| 20 | علاقتي مع العاملين بشكل عام | | | | | |
| 21 | كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي | | | | | |
| 22 | الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل | | | | | |
| 23 | الراتب مقارنة مع أهمية العمل | | | | | |
| 24 | الراتب مقارنة برواتب زملاء الآخرين | | | | | |
| 25 | الرفاهية التي يوفرها الراتب | | | | | |
| 26 | المكافئات والحوافز الإضافية | | | | | |
| 27 | مقدار الزيادة السنوية على الراتب | | | | | |
| 28 | المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين على الحياة + السكن | | | | | |
| 29 | الشعور بالاستقرار النفسي | | | | | |
| 30 | فرص التنشيط في الخدمة العامة | | | | | |
| 31 | دور الوظيفة في تأمين مستقبلي | | | | | |
| 32 | الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها واليها | | | | | |
| 33 | النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة والتعليمات واتخاذ القرار | | | | | |
| 34 | حرص الإدارة على الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء | | | | | |
| 35 | اهتمام الإدارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة إنصافهم | | | | | |
| 36 | الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل | | | | | |
| 37 | شروط العمل وظروفه | | | | | |
| 38 | القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل | | | | | |
| 39 | قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 40 | العدل والمساواة في معاملة العمال | | | | | |
| 41 | وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة | | | | | |
| 42 | اهتمام الإدارة بالعاملين | | | | | |
| 43 | اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 44 | تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء | | | | | |
| 45 | الاحترام والتقدير الذي أحصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز | | | | | |
| 46 | تفهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم | | | | | |
| 47 | كفاءة الرئيس المباشر وقدراته | | | | | |
| 48 | تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز | | | | | |
| 49 | معايير الترقية | | | | | |
| 50 | مدى ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل | | | | | |
| 51 | تكافؤ الفرص في الترقية | | | | | |
| 52 | الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة | | | | | |
| 53 | فرص العضوية في مجالس ولجان عليا | | | | | |
| 54 | الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة | | | | | |
| 55 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 56 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 57 | الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية | | | | | |
| 58 | فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل | | | | | |

الملاحى رفق 8

نموفج الإجابة

تاريخ التطبيق:...../...../.....

جامعة الجزائر -2-

أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

وراسة وكتوراه العلوم في الإرشاد النفسي والصحة النفسية

زميلي الاختصاصي النفسي/ زميلتي الاختصاصية النفسية،

في إطار التحضير لشهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص الإرشاد النفسي والصحة

النفسية نرجو منكم الإجابة على ما يلي من استمارة معلومات مع مجموعة مقاييس نفسية، مع

الإشارة أن المعلومات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولكم منا كل الشكر والتقدير.

الباحثة: قزوي جبيعة

ملاحظة: إذا لم يتم الإجابة مباشرة يرجى الرد عن طريق هذه معلومات:

الأميل: dguezoui@live.fr

العنوان:

GUEZOU I Djedjiga

Bou Akache Bou Mahni Ain Zaouia Drâa El Mizan Tizi Ouzou 15409

استمارة المعلومات:

1- السن:.....

2- الجنس: أنثى ذكر3- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4- عدد الأبناء:

5- المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير ماستير دكتوراه

6- مكان العمل(حدده):

7- مدة العمل (في المكان الحالي):

8- سنوات الخبرة في التخصص:

9- اسم الوظيفة التي تشغلها:

10- أين تمارس مهامك: في مكتب مستقل في مكتب جماعي مع اختصاصي نفسي آخر مكتب جماعي مع اختصاصي آخر غير النفسي لا يوجد أصلاً مكتب11- هل تتوفر شروط العمل العيادي في مكتبك (مكان عملك): نعم لا12- نوعية الوظيفة: ما قبل التشغيل ووظيفة بيداغوجية أخرى

حددها (إذا كان الاختيار أخرى):

13- المهام والأدوار التي تقوم بها (ضع علامة في أكبر عدد ممكن):

 الاستشارة العلاج العلاج الأسري المساندة المساعدة النصح الاشراف التدريس البحث

أخرى (حددها من فضلك) :

14- الدورات (التكوينات) التي شاركت فيها: عددها

أذكرها

15- هل تتبنى إطاراً نظرياً في ممارستك العيادية؟ نعم لا

إذا كان نعم، ما هو؟

إذا كان لا، لماذا؟

.....

16- هل تواجهك صعوبات في أداء مهامك: نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم فما هي هذه المشاكل؟

حددها:

المقياس الأول:

التعليمية: فيما يلي مجموعة من العبارات التي نرجو منك الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المكان المناسب.

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 1 | أستطيع تقبل المفحوص واحترامه كما هو | | | |
| 2 | أجد صعوبة في التعرف على انفعالات المفحوص كما يُعبر عنها | | | |
| 3 | أستطيع أن أكون دقيقاً في التحدث مع المفحوص | | | |
| 4 | أستطيع احترام سرية المهنة | | | |
| 5 | من الصعب أن أكون مرناً في عملي | | | |
| 6 | أمتلك قدرة التأثير على المفحوص | | | |
| 7 | أستطيع توجيه العمل العيادي | | | |
| 8 | أسعى دائماً لتحقيق الموضوعية في التعامل مع المفحوص | | | |
| 9 | أمتلك القدرات العلمية والأكاديمية التي تسمح لي بأداء مهنتي | | | |
| 10 | أجد صعوبة في تحمل المسؤولية المهنية | | | |
| 11 | أستطيع ضبط انفعالاتي والتحكم فيها أثناء العمل | | | |
| 12 | أمتلك قدرة التنبؤ بسلوكات المفحوص | | | |
| 13 | أستطيع ترجمة أفكار ومشاعر المفحوص | | | |
| 14 | يصعب عليّ تفسير اندفاعات المفحوص | | | |
| 15 | أستطيع قراءة ما بين السطور في كلام المفحوص | | | |
| 16 | لديّ القدرة على سماع أي شيء من الحالة بذهن متفتح | | | |
| 17 | أستطيع أن أكون يقظاً ومركزاً في عملي العيادي | | | |
| 18 | من السهل عليّ الحفاظ على المسافة بيني وبين المفحوص | | | |
| 19 | من السهل عليّ إدراك عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 20 | أستطيع تفسير عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 21 | أمتلك القدرة الكافية لاستقبال المفحوص | | | |
| 22 | أستطيع التعريف بنفسي وما يمكن القيام به | | | |
| 23 | يصعب عليّ توضيح الإطار المهني للمفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 24 | أستطيع أن أحدد من أين أبدأ في عملي العيادي | | | |
| 25 | أجد من السهل عليّ التواصل مع معظم المفحوصين مهما اختلفوا | | | |
| 26 | أنصت بكل جوارحي للمفحوص وأطبق قول القائل كلي أذان صاغية | | | |
| 27 | أوجه الأسئلة التوضيحية حتى أبدو راغباً في الاستماع | | | |
| 28 | لا أتسرع في طرح الأسئلة والكلام قبل الاستماع | | | |
| 29 | لا أقاطع حديث المفحوص حتى أجد الفرصة المناسبة | | | |
| 30 | أستطيع إعطاء الفرصة للمفحوص لأجل التعبير عن مشاعره وانفعالاته | | | |
| 31 | أمتلك القدرة على ملاحظة السلوكيات غير اللفظية للمفحوص | | | |
| 32 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي لرسائل المفحوص | | | |
| 33 | أستطيع اختيار الكلمات التي أستعملها في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 34 | أجد صعوبة في اختيار الموقف الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 35 | أجد صعوبة في اختيار الوقت الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 36 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي الإيجابي (المشاعر الإيجابية) للمفحوص | | | |
| 37 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي السلبي (المشاعر السلبية) للمفحوص | | | |
| 38 | من الصعب عليّ البدء في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 39 | أستطيع إدراك فاعلية إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 40 | من السهل عليّ استرجاع كلام المفحوص في ذهني | | | |
| 41 | أستطيع إعادة صياغة كلام المفحوص (الأوضح فهمي له) | | | |
| 42 | من السهل عليّ اختيار البداية المناسبة لإعادة صياغة محتوى رسالة المفحوص | | | |

| الرقم | العبرة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 43 | أستطيع اختيار الموقف الذي ألجأ إليه لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 44 | أستطيع اختيار الوقت المناسب لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 45 | يصعب عليّ إدراك فاعلية إعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 46 | أستطيع أن أنتبه إلى العناصر العديدة والأشياء المكررة في حديث المفحوص | | | |
| 47 | أستطيع اختيار بداية مناسبة لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 48 | أمتلك القدرة على اختيار الكلمات التي استعملها في تلخيص حديث المفحوص | | | |
| 49 | أستطيع اختيار الموقف المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 50 | يسهل عليّ اختيار الوقت المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 51 | أدرك فاعلية التلخيص من خلال استجابات المفحوص وردود فعله | | | |
| 52 | أستطيع إدراك الأجزاء الغامضة والمتناقضة في حديث المفحوص | | | |
| 53 | من الصعب عليّ توضيح ما هو غامض عند المفحوص | | | |
| 54 | أجد صعوبة في اختيار الموقف المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 55 | أجد صعوبة في اختيار الوقت المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 56 | من الصعب إيجاد البداية التي أستعين بها لتوضيح أي تناقض وغموض | | | |
| 57 | أستطيع إدراك فاعلية التوضيح من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 58 | من السهل عليّ إدراك الهدف من كل سؤال أطره | | | |
| 59 | أمتلك القدرة على اختيار نوع السؤال الذي أطره | | | |
| 60 | أنا قادر على تحديد الموقف المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 61 | أنا قادر على تحديد الوقت المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 62 | أدرك فاعلية السؤال المطروح من خلال ردود فعل المفحوص | | | |
| 63 | أستطيع مواجهة المفحوص عند وجود تناقض أو فجوة معينة في حديث المفحوص | | | |
| 64 | من الصعب إيجاد الموقف المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 65 | من الصعب إيجاد الوقت المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |
| 66 | أستطيع تقديم تفسير عن استجابات المفحوص | | | |
| 67 | يسهل عليّ اختيار الكلمات التي أستعملها في التفسير | | | |
| 68 | من السهل إيجاد الموقف المناسب للتفسير | | | |
| 69 | من السهل إيجاد الوقت المناسب للتفسير | | | |
| 70 | أجد صعوبة في تقديم معلومات للمفحوص عندما يستدعي الأمر ذلك | | | |
| 71 | أستطيع أن أدرك الموقف المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 72 | أستطيع أن أدرك الوقت المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 73 | أستطيع الانتباه لفاعلية المعلومات المقدمة من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 74 | من السهل عليّ إدراك نوع الصمت عند المفحوص | | | |
| 75 | أستطيع احترام صمت المفحوص | | | |
| 76 | أحسن التعامل مع صمت المفحوص بإدراك الوقت المناسب للتدخل | | | |
| 77 | أجد صعوبة في التواصل مع فريق العمل | | | |
| 78 | أجد صعوبة في التواصل مع مرافق المفحوص | | | |
| 79 | ألاحظ بدقة التغييرات التي تظهر لدى المفحوص (خلال الجلسة) | | | |
| 80 | أستطيع ملاحظة أدق التفاصيل | | | |
| 81 | أستطيع أن أحدد ما يمكن ملاحظته لفهم المفحوص (أجزاء السلوك وعناصره) | | | |
| 82 | أكون منتبهاً للتغير الذي يظهر في اللغة غير اللفظية عند المفحوص | | | |
| 83 | من السهل عليّ البدء في إجراء المقابلة | | | |
| 84 | من السهل عليّ التدرج بالحالة لإنهاء الجلسة | | | |
| 85 | أمتلك القدرة على إدارة سير المقابلة | | | |
| 86 | أجد صعوبة في إدارة مواعيد المقابلات | | | |
| 87 | أستطيع تقييم العمل في كل جلسة | | | |
| 88 | أمتلك قدرة الاعتماد على الاختبارات الإسقاطية | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 89 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الشخصية | | | |
| 90 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الذكاء | | | |
| 91 | من السهل عليّ الاعتماد على الاختبارات النفسية لجمع المعلومات | | | |
| 92 | من الصعب تحديد الاختبار النفسي المناسب مع المفحوص | | | |
| 93 | من السهل اختيار الوقت المناسب لتطبيق الاختبار النفسي | | | |
| 94 | أكون منتبهاً للتغيرات المرافقة للمفحوص أثناء إجراء الاختبارات النفسية | | | |
| 95 | أمتلك قدرة تفسير نتائج الاختبارات النفسية | | | |
| 96 | أستطيع الربط بين نتائج الاختبارات والمعلومات الأخرى لفهم المفحوص | | | |
| 97 | أمتلك قدرة الاستعانة بالاختبارات النفسية لتقييم عملي العيادي | | | |
| 98 | أمتلك قدرة تسجيل ما يمكن تسجيله | | | |
| 99 | أستطيع تحديد الوقت المناسب لتسجيل معلومات عن المفحوص | | | |
| 100 | أستطيع إدراك الأشياء الضرورية التي لا بد من تسجيلها | | | |
| 101 | من السهل عليّ الربط بين المعلومات للوصول إلى كتابة التقرير عن المفحوص | | | |
| 102 | أستطيع تحديد المعلومات التي تسجل في التقرير | | | |
| 103 | أمتلك قدرة كتابة التقرير بلغة مفهومة | | | |
| 104 | أستطيع الإمام بمختلف جوانب حياة المفحوص أثناء عملي العيادي | | | |
| 105 | من الصعب تنظيم المعلومات وتسجيلها | | | |
| 106 | أجد صعوبة في إحالة المفحوص إذا استدعى الأمر ذلك | | | |
| 107 | من السهل عليّ تحديد طلب المفحوص للمساعدة (طلب العلاج) | | | |
| 108 | أستطيع الوصول إلى تحديد المشكلة التي يعاني منها المفحوص | | | |
| 109 | من الصعب عليّ تحديد العوامل المسببة للمشكلة | | | |
| 110 | أمتلك قدرة إدراك ما سيحدث عند استمرار المشكلة مع المفحوص | | | |
| 111 | يسهل عليّ التعرف على إدراك المفحوص للمشكلة من وجهة نظره | | | |
| 112 | أجد صعوبة في تحديد شدة وحجم المشكلة | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 113 | لدي معرفة بمختلف التصنيفات الموجودة للاضطرابات النفسية | | | |
| 114 | أستطيع القيام بالتشخيص الفارقي | | | |
| 115 | يسهل عليّ الإفصاح عن نتيجة التشخيص | | | |
| 116 | أستطيع الاعتماد على مرجعية محددة للتشخيص | | | |
| 117 | لدي معرفة بمختلف النماذج العلاجية (القدرة على الإلمام بمختلف النماذج العلاجية) | | | |
| 118 | لدي معرفة كافية بالتقنيات العلاجية المختلفة | | | |
| 119 | أستطيع تحديد أهداف العملية العلاجية | | | |
| 120 | أستطيع أن أحدد النموذج العلاجي المناسب مع المفحوص | | | |
| 121 | أجد صعوبة البدء في العلاج | | | |
| 122 | من السهل عليّ تغيير نمط العلاج في حالة عدم التحقق من الهدف (المرونة في اختيار العلاج) | | | |
| 123 | أستطيع أن أحقق تحسن لدى المفحوص | | | |
| 124 | أمتلك قدرة المحافظة على التقدم الذي حققه العلاج | | | |
| 125 | أنا مُمكن من النموذج العلاجي الذي اخترته لتطبيقه مع المفحوص | | | |
| 126 | أتمكن من التقنيات العلاجية التي أطبقها | | | |
| 127 | أستطيع القيام بتقييم العلاج منذ بدايته | | | |
| 128 | أمتلك قدرة القيام بالتقييم أثناء إجراء الجلسات العلاجية | | | |
| 129 | أستطيع القيام بالتقييم في نهاية العلاج | | | |
| 130 | من الصعب عليّ تحديد البيانات المطلوبة للتقييم | | | |
| 131 | من السهل عليّ إنهاء العلاج بعد الوصول إلى الهدف منه | | | |
| 132 | أستطيع متابعة المفحوص بعد تحقيق الهدف العلاجي | | | |

المقياس الثاني:

التعليمة: أمامك مجموعة من العبارات التي تدور حول طريقة سلوكك وشعورك، حيث أن كل شخص يختلف عن غيره، فإنه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تتفق ورأيك. والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيداً، ثم تقرر ودرجة انطباقها عليك، حيث إن كل منا لديه درجة من السلوك قد تكون كبيرة أو قليلة، في الجزء التالي يوجد مقياس مندرج من أقل درجة إلى أعلى درجة، حاول اختيار الدرجة التي تُعبر عما في شعورك وتصرفك أو تتفق ورأيك وذلك بوضع علامة (X) في الاختيار المناسب من الخيارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد أو غير متأكد، معارض، معارض بشدة):

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | لست بالشخص القلق | | | | | |
| 2 | أحب أن يلتف الناس من حولي | | | | | |
| 3 | لا أحب أن أستغرق في أحلام اليقظة | | | | | |
| 4 | أحاول أن أكون لطيفاً مع كل من أقابله | | | | | |
| 5 | أحتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبّة | | | | | |
| 6 | يغلب الشعور بأني أقل من الآخرين | | | | | |
| 7 | تثيرني المواقف المضحكة ولا أتمالك نفسي | | | | | |
| 8 | عندما أصل إلى طريقة صحيحة لعمل شيء ما فإنني أستمر عليها | | | | | |
| 9 | أدخل في نقاشات كثيرة مع أسرتي وزملائي في العمل | | | | | |
| 10 | أحرص على إنجاز أعمالي في وقتها المحدد | | | | | |
| 11 | أشعر في بعض الأحيان بالانهيار إذا وضعت تحت ظروف ضاغطة | | | | | |
| 12 | لا أعتبر نفسي شخصية مزعجة | | | | | |
| 13 | أميل إلى تذوق الأعمال الفنية والمناظر الطبيعية | | | | | |
| 14 | يعتقد البعض أنني أناني ومغرور | | | | | |
| 15 | أعتبر نفسي شخصية لا تحافظ على النظام بالشكل الجيد | | | | | |
| 16 | نادراً ما أشعر بالوحدة أو الكآبة | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|--|---------------|-------|-------|-------|---------------|
| 17 | أستمتع بالحديث مع الآخرين | | | | | |
| 18 | أعتقد أن الاستماع إلى مجادلة ماء، لا فائدة منها إلا تشويش الأفكار وتضليلها | | | | | |
| 19 | أفضل التعاون مع الآخرين على التنافس معهم | | | | | |
| 20 | أهتم بإنجاز أعمالتي بدقة وضمير | | | | | |
| 21 | كثيراً ما أشعر بالتوتر والنفرة | | | | | |
| 22 | أميل إلى الأماكن الحيوية النشطة (مثل التسوق والمدن الترفيهية) | | | | | |
| 23 | قراءة الشعر وتدوقه أمر لا يهمني | | | | | |
| 24 | أميل إلى الشك في نوايا الآخرين | | | | | |
| 25 | أميل إلى وضع تخطيط لتحقيق آمالي وطموحاتي | | | | | |
| 26 | أشعر في بعض الأحيان أن لا قيمة لي | | | | | |
| 27 | أفضل في العادة إنجاز أعمالتي بنفسني | | | | | |
| 28 | أسعى كثيراً إلى تجربة المأكولات الجديدة | | | | | |
| 29 | يسهل استغلالي إن سمحت بذلك | | | | | |
| 30 | أضيع الكثير من الوقت قبل أدائي لأي عمل | | | | | |
| 31 | نادراً ما أشعر بالخوف والقلق | | | | | |
| 32 | كثيراً ما أشعر بأنني أفيض قوة ونشاطاً | | | | | |
| 33 | نادراً ما ألاحظ تأثير التغيرات البيئية على حالتي المزاجية | | | | | |
| 34 | يحبني معظم من يعرفني | | | | | |
| 35 | أعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي | | | | | |
| 36 | كثيراً ما أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون | | | | | |
| 37 | تتسم شخصيتي بالمرح والحيوية والنشاط | | | | | |
| 38 | أعتقد أن علينا أن نلجأ لعلماء الدين للبت في الأمور الأخلاقية | | | | | |
| 39 | قد أوصف بالبرود والحذر | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|--|---------------|-------|-------|-------|---------------|
| 40 | إذا التزمت بعمل ما فإنني أؤديه وأتابعه حتى النهاية | | | | | |
| 41 | ينتابني في الغالب شعور بانخفاض همتي إذا ساءت الأمور | | | | | |
| 42 | أنا شخصية متشائمة بشكل عام | | | | | |
| 43 | تستهويني في بعض الأحيان قراءة النصوص الأدبية | | | | | |
| 44 | أتمسك بآرائي بشدة | | | | | |
| 45 | قد أخذت ثقة من حولي في بعض الأحيان | | | | | |
| 46 | نادراً ما أشعر بالحزن والاكتئاب | | | | | |
| 47 | تجري حياتي بشكل سريع | | | | | |
| 48 | اهتماماتي بتأمل طبيعة الكون أو الظروف الإنسانية قليلة نوعاً ما | | | | | |
| 49 | أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين وأهمهم | | | | | |
| 50 | أنا شخصية منتجة وأنهى عملي بصورة جيدة | | | | | |
| 51 | يغلب علي الشعور بالعجز والحاجة إلى من يحل مشاكلي | | | | | |
| 52 | أنا شخصية نشيطة جداً | | | | | |
| 53 | أحب القراءة والإطلاع كثيراً | | | | | |
| 54 | أحرص على إظهار مشاعري للآخرين حتى وإن كانت سلبية | | | | | |
| 55 | أنا شخص غير منتظم | | | | | |
| 56 | شعوري بالخجل قد يدفعني في بعض الأحيان إلى محاولة الاختباء | | | | | |
| 57 | أفضل أداء أعمالتي بنفسني عوضاً عن قيادة الآخرين | | | | | |
| 58 | أستمتع بالتأمل في النظريات والأفكار المجردة | | | | | |
| 59 | أستخدم أسلوب التحايل لتحقيق ما أريده إن لزم الأمر | | | | | |
| 60 | أحرص أن يكون عملي متقناً ومميزاً | | | | | |

المقياس الثالث:

التعليمة: أرجو أن تقوم بملء هذا المقياس وذلك بوضع علامة (x) تحت ما تراه مناسباً من الخيارات (راضي جداً، راضي، لا أستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً).

| الرقم | العبرة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 1 | أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه | | | | | |
| 2 | وضوح مسؤوليات الوظيفة | | | | | |
| 3 | ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي | | | | | |
| 4 | إشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي | | | | | |
| 5 | الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة | | | | | |
| 6 | الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 7 | الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل | | | | | |
| 8 | الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل | | | | | |
| 9 | الفرص المتاحة لتطبيق آرائ وأفكاري الخاصة في العمل | | | | | |
| 10 | الإثارة والتنوع في العمل | | | | | |
| 11 | التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل | | | | | |
| 12 | الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين | | | | | |
| 13 | روح التسامح بين العاملين | | | | | |
| 14 | عدم التحيز في المعاملة بين العاملين | | | | | |
| 15 | درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين | | | | | |
| 16 | الصدق واللطف في التعامل بين العاملين | | | | | |
| 17 | حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد | | | | | |
| 18 | مشاركة العاملين بعضهم بعض في مشكلاتهم الشخصية | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 19 | الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين | | | | | |
| 20 | علاقتي مع العاملين بشكل عام | | | | | |
| 21 | كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي | | | | | |
| 22 | الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل | | | | | |
| 23 | الراتب مقارنة مع أهمية العمل | | | | | |
| 24 | الراتب مقارنة برواتب زملاء الآخرين | | | | | |
| 25 | الرفاهية التي يوفرها الراتب | | | | | |
| 26 | المكافئات والحوافز الإضافية | | | | | |
| 27 | مقدار الزيادة السنوية على الراتب | | | | | |
| 28 | المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين على الحياة + السكن | | | | | |
| 29 | الشعور بالاستقرار النفسي | | | | | |
| 30 | فرص التثبيت في الخدمة العامة | | | | | |
| 31 | دور الوظيفة في تأمين مستقبلي | | | | | |
| 32 | الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها واليها | | | | | |
| 33 | النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة والتعليمات واتخاذ القرار | | | | | |
| 34 | حرص الإدارة على الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء | | | | | |
| 35 | اهتمام الإدارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة إنصافهم | | | | | |
| 36 | الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل | | | | | |
| 37 | شروط العمل وظروفه | | | | | |
| 38 | القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل | | | | | |
| 39 | قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 40 | العدل والمساواة في معاملة العمال | | | | | |
| 41 | وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة | | | | | |
| 42 | اهتمام الإدارة بالعاملين | | | | | |
| 43 | اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 44 | تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء | | | | | |
| 45 | الاحترام والتقدير الذي أحصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز | | | | | |
| 46 | تفهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم | | | | | |
| 47 | كفاءة الرئيس المباشر وقدراته | | | | | |
| 48 | تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز | | | | | |
| 49 | معايير الترقية | | | | | |
| 50 | مدى ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل | | | | | |
| 51 | تكافؤ الفرص في الترقية | | | | | |
| 52 | الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة | | | | | |
| 53 | فرص العضوية في مجالس ولجان عليا | | | | | |
| 54 | الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة | | | | | |
| 55 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 56 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 57 | الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية | | | | | |
| 58 | فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل | | | | | |

ولكم كل الشكر والتقدير

تاريخ التطبيق:...../...../.....

جامعة الجزائر -2-

أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

وراسة وكتوراه العلوم في الإرشاد النفسي والصحة النفسية

زميلي الاختصاصي النفسي/ زميلتي الاختصاصية النفسية،

في إطار التحضير لشهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص الإرشاد النفسي والصحة

النفسية نرجو منكم الإجابة على ما يلي من استمارة معلومات مع مجموعة مقاييس نفسية، مع

الإشارة أن المعلومات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولكم منا كل الشكر والتقدير.

الباحثة: تزوي جبيعة

ملاحظة: إذا لم يتم الإجابة مباشرة يرجى الرد عن طريق هذه معلومات:

الأميل: dguezoui@live.fr

العنوان:

GUEZOU I Djedjiga

Bou Akache Bou Mahni Ain Zaouia Drâa El Mizan Tizi Ouzou 15409

استمارة المعلومات:

1- السن:.....

2- الجنس: أنثى ذكر3- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4- عدد الأبناء:

5- المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير ماستير دكتوراه

6- مكان العمل(حدده):

7- مدة العمل (في المكان الحالي):

8- سنوات الخبرة في التخصص:

9- اسم الوظيفة التي تشغلها:

10- أين تمارس مهامك: في مكتب مستقل في مكتب جماعي مع اختصاصي نفسي آخر مكتب جماعي مع اختصاصي آخر غير النفسي لا يوجد أصلاً مكتب11- هل تتوفر شروط العمل العيادي في مكتبك (مكان عملك): نعم لا12- نوعية الوظيفة: ما قبل التشغيل ووظيفة بيداغوجية أخرى

حددها (إذا كان الاختيار أخرى):

13- المهام والأدوار التي تقوم بها (ضع علامة في أكبر عدد ممكن):

 الاستشارة العلاج العلاج الأسري المساندة المساعدة النصح الاشراف التدريس البحث

أخرى (حددها من فضلك) :

14- الدورات (التكوينات) التي شاركت فيها: عددها

أذكرها

15- هل تتبنى إطاراً نظرياً في ممارستك العيادية؟ نعم لا

إذا كان نعم، ما هو؟.....

إذا كان لا، لماذا؟

.....

16- هل تواجهك صعوبات في أداء مهامك: نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم فما هي هذه المشاكل؟

حددها:

المقياس الأول:

التعليمية: فيما يلي مجموعة من العبارات التي نرجو منك الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المكان المناسب.

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 1 | أستطيع تقبل المفحوص واحترامه كما هو | | | |
| 2 | أجد صعوبة في التعرف على انفعالات المفحوص كما يُعبر عنها | | | |
| 3 | أستطيع أن أكون دقيقاً في التحدث مع المفحوص | | | |
| 4 | أستطيع احترام سرية المهنة | | | |
| 5 | من الصعب أن أكون مرناً في عملي | | | |
| 6 | أمتلك قدرة التأثير على المفحوص | | | |
| 7 | أستطيع توجيه العمل العيادي | | | |
| 8 | أسعى دائماً لتحقيق الموضوعية في التعامل مع المفحوص | | | |
| 9 | أمتلك القدرات العلمية والأكاديمية التي تسمح لي بأداء مهنتي | | | |
| 10 | أجد صعوبة في تحمل المسؤولية المهنية | | | |
| 11 | أستطيع ضبط انفعالاتي والتحكم فيها أثناء العمل | | | |
| 12 | أمتلك قدرة التنبؤ بسلوكيات المفحوص | | | |
| 13 | أستطيع ترجمة أفكار ومشاعر المفحوص | | | |
| 14 | يصعب عليّ تفسير اندفاعات المفحوص | | | |
| 15 | أستطيع قراءة ما بين السطور في كلام المفحوص | | | |
| 16 | لديّ القدرة على سماع أي شيء من الحالة بذهن متفتح | | | |
| 17 | أستطيع أن أكون يقظاً ومركزاً في عملي العيادي | | | |
| 18 | من السهل عليّ الحفاظ على المسافة بيني وبين المفحوص | | | |
| 19 | من السهل عليّ إدراك عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 20 | أستطيع تفسير عاطفة المفحوص تجاهي | | | |
| 21 | أمتلك القدرة الكافية لاستقبال المفحوص | | | |
| 22 | أستطيع التعريف بنفسي وما يمكن القيام به | | | |
| 23 | يصعب عليّ توضيح الإطار المهني للمفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 24 | أستطيع أن أحدد من أين أبدأ في عملي العيادي | | | |
| 25 | أجد من السهل عليّ التواصل مع معظم المفحوصين مهما اختلفوا | | | |
| 26 | أنصت بكل جوارحي للمفحوص وأطبق قول القائل كلي أذان صاغية | | | |
| 27 | أوجه الأسئلة التوضيحية حتى أبدو راغباً في الاستماع | | | |
| 28 | لا أتسرع في طرح الأسئلة والكلام قبل الاستماع | | | |
| 29 | لا أقاطع حديث المفحوص حتى أجد الفرصة المناسبة | | | |
| 30 | أستطيع إعطاء الفرصة للمفحوص لأجل التعبير عن مشاعره وانفعالاته | | | |
| 31 | أمتلك القدرة على ملاحظة السلوكيات غير اللفظية للمفحوص | | | |
| 32 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي لرسائل المفحوص | | | |
| 33 | أستطيع اختيار الكلمات التي أستعملها في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 34 | أجد صعوبة في اختيار الموقف الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 35 | أجد صعوبة في اختيار الوقت الملائم لإعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 36 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي الإيجابي (المشاعر الإيجابية) للمفحوص | | | |
| 37 | من السهل عليّ إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي السلبي (المشاعر السلبية) للمفحوص | | | |
| 38 | من الصعب عليّ البدء في إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 39 | أستطيع إدراك فاعلية إعادة التعبير عن المحتوى الانفعالي للمفحوص | | | |
| 40 | من السهل عليّ استرجاع كلام المفحوص في ذهني | | | |
| 41 | أستطيع إعادة صياغة كلام المفحوص (الأوضح فهمي له) | | | |
| 42 | من السهل عليّ اختيار البداية المناسبة لإعادة صياغة محتوى رسالة المفحوص | | | |

| الرقم | العبرة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 43 | أستطيع اختيار الموقف الذي ألجأ إليه لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 44 | أستطيع اختيار الوقت المناسب لإعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 45 | يصعب عليّ إدراك فاعلية إعادة صياغة كلام المفحوص | | | |
| 46 | أستطيع أن أنتبه إلى العناصر العديدة والأشياء المكررة في حديث المفحوص | | | |
| 47 | أستطيع اختيار بداية مناسبة لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 48 | أمتلك القدرة على اختيار الكلمات التي استعملها في تلخيص حديث المفحوص | | | |
| 49 | أستطيع اختيار الموقف المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 50 | يسهل عليّ اختيار الوقت المناسب لتلخيص حديث المفحوص | | | |
| 51 | أدرك فاعلية التلخيص من خلال استجابات المفحوص وردود فعله | | | |
| 52 | أستطيع إدراك الأجزاء الغامضة والمتناقضة في حديث المفحوص | | | |
| 53 | من الصعب عليّ توضيح ما هو غامض عند المفحوص | | | |
| 54 | أجد صعوبة في اختيار الموقف المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 55 | أجد صعوبة في اختيار الوقت المناسب لتوضيح ما هو غامض | | | |
| 56 | من الصعب إيجاد البداية التي أستعين بها لتوضيح أي تناقض وغموض | | | |
| 57 | أستطيع إدراك فاعلية التوضيح من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 58 | من السهل عليّ إدراك الهدف من كل سؤال أطرحه | | | |
| 59 | أمتلك القدرة على اختيار نوع السؤال الذي أطرحه | | | |
| 60 | أنا قادر على تحديد الموقف المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 61 | أنا قادر على تحديد الوقت المناسب لطرح الأسئلة على المفحوص | | | |
| 62 | أدرك فاعلية السؤال المطروح من خلال ردود فعل المفحوص | | | |
| 63 | أستطيع مواجهة المفحوص عند وجود تناقض أو فجوة معينة في حديث المفحوص | | | |
| 64 | من الصعب إيجاد الموقف المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|--|-----|---------|-------|
| 65 | من الصعب إيجاد الوقت المناسب لمواجهة التناقض عند المفحوص | | | |
| 66 | أستطيع تقديم تفسير عن استجابات المفحوص | | | |
| 67 | يسهل عليّ اختيار الكلمات التي أستعملها في التفسير | | | |
| 68 | من السهل إيجاد الموقف المناسب للتفسير | | | |
| 69 | من السهل إيجاد الوقت المناسب للتفسير | | | |
| 70 | أجد صعوبة في تقديم معلومات للمفحوص عندما يستدعي الأمر ذلك | | | |
| 71 | أستطيع أن أدرك الموقف المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 72 | أستطيع أن أدرك الوقت المناسب لتقديم المعلومات | | | |
| 73 | أستطيع الانتباه لفاعلية المعلومات المقدمة من خلال استجابات المفحوص | | | |
| 74 | من السهل عليّ إدراك نوع الصمت عند المفحوص | | | |
| 75 | أستطيع احترام صمت المفحوص | | | |
| 76 | أحسن التعامل مع صمت المفحوص بإدراك الوقت المناسب للتدخل | | | |
| 77 | أجد صعوبة في التواصل مع فريق العمل | | | |
| 78 | أجد صعوبة في التواصل مع مرافق المفحوص | | | |
| 79 | ألاحظ بدقة التغيرات التي تظهر لدى المفحوص (خلال الجلسة) | | | |
| 80 | أستطيع ملاحظة أدق التفاصيل | | | |
| 81 | أستطيع أن أحدد ما يمكن ملاحظته لفهم المفحوص (أجزاء السلوك وعناصره) | | | |
| 82 | أكون منتبهاً للتغير الذي يظهر في اللغة غير اللفظية عند المفحوص | | | |
| 83 | من السهل عليّ البدء في إجراء المقابلة | | | |
| 84 | من السهل عليّ التدرج بالحالة لإنهاء الجلسة | | | |
| 85 | أمتلك القدرة على إدارة سير المقابلة | | | |
| 86 | أجد صعوبة في إدارة مواعيد المقابلات | | | |
| 87 | أستطيع تقييم العمل في كل جلسة | | | |
| 88 | أمتلك قدرة الاعتماد على الاختبارات الإسقاطية | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 89 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الشخصية | | | |
| 90 | أمتلك قدرة الاعتماد على اختبارات الذكاء | | | |
| 91 | من السهل عليّ الاعتماد على الاختبارات النفسية لجمع المعلومات | | | |
| 92 | من الصعب تحديد الاختبار النفسي المناسب مع المفحوص | | | |
| 93 | من السهل اختيار الوقت المناسب لتطبيق الاختبار النفسي | | | |
| 94 | أكون منتبهاً للتغيرات المرافقة للمفحوص أثناء إجراء الاختبارات النفسية | | | |
| 95 | أمتلك قدرة تفسير نتائج الاختبارات النفسية | | | |
| 96 | أستطيع الربط بين نتائج الاختبارات والمعلومات الأخرى لفهم المفحوص | | | |
| 97 | أمتلك قدرة الاستعانة بالاختبارات النفسية لتقييم عملي العيادي | | | |
| 98 | أمتلك قدرة تسجيل ما يمكن تسجيله | | | |
| 99 | أستطيع تحديد الوقت المناسب لتسجيل معلومات عن المفحوص | | | |
| 100 | أستطيع إدراك الأشياء الضرورية التي لا بد من تسجيلها | | | |
| 101 | من السهل عليّ الربط بين المعلومات للوصول إلى كتابة التقرير عن المفحوص | | | |
| 102 | أستطيع تحديد المعلومات التي تسجل في التقرير | | | |
| 103 | أمتلك قدرة كتابة التقرير بلغة مفهومة | | | |
| 104 | أستطيع الإمام بمختلف جوانب حياة المفحوص أثناء عملي العيادي | | | |
| 105 | من الصعب تنظيم المعلومات وتسجيلها | | | |
| 106 | أجد صعوبة في إحالة المفحوص إذا استدعى الأمر ذلك | | | |
| 107 | من السهل عليّ تحديد طلب المفحوص للمساعدة (طلب العلاج) | | | |
| 108 | أستطيع الوصول إلى تحديد المشكلة التي يعاني منها المفحوص | | | |
| 109 | من الصعب عليّ تحديد العوامل المسببة للمشكلة | | | |
| 110 | أمتلك قدرة إدراك ما سيحدث عند استمرار المشكلة مع المفحوص | | | |
| 111 | يسهل عليّ التعرف على إدراك المفحوص للمشكلة من وجهة نظره | | | |
| 112 | أجد صعوبة في تحديد شدة وحجم المشكلة | | | |

| الرقم | العبارة | نعم | أحياناً | أبداً |
|-------|---|-----|---------|-------|
| 113 | لدي معرفة بمختلف التصنيفات الموجودة للاضطرابات النفسية | | | |
| 114 | أستطيع القيام بالتشخيص الفارقي | | | |
| 115 | يسهل عليّ الإفصاح عن نتيجة التشخيص | | | |
| 116 | أستطيع الاعتماد على مرجعية محددة للتشخيص | | | |
| 117 | لدي معرفة بمختلف النماذج العلاجية (القدرة على الإلمام بمختلف النماذج العلاجية) | | | |
| 118 | لدي معرفة كافية بالتقنيات العلاجية المختلفة | | | |
| 119 | أستطيع تحديد أهداف العملية العلاجية | | | |
| 120 | أستطيع أن أحدد النموذج العلاجي المناسب مع المفحوص | | | |
| 121 | أجد صعوبة البدء في العلاج | | | |
| 122 | من السهل عليّ تغيير نمط العلاج في حالة عدم التحقق من الهدف (المرونة في اختيار العلاج) | | | |
| 123 | أستطيع أن أحقق تحسن لدى المفحوص | | | |
| 124 | أمتلك قدرة المحافظة على التقدم الذي حققه العلاج | | | |
| 125 | أنا مُتمكن من النموذج العلاجي الذي اخترته لتطبيقه مع المفحوص | | | |
| 126 | أتمكن من التقنيات العلاجية التي أطبقها | | | |
| 127 | أستطيع القيام بتقييم العلاج منذ بدايته | | | |
| 128 | أمتلك قدرة القيام بالتقييم أثناء إجراء الجلسات العلاجية | | | |
| 129 | أستطيع القيام بالتقييم في نهاية العلاج | | | |
| 130 | من الصعب عليّ تحديد البيانات المطلوبة للتقييم | | | |
| 131 | من السهل عليّ إنهاء العلاج بعد الوصول إلى الهدف منه | | | |
| 132 | أستطيع متابعة المفحوص بعد تحقيق الهدف العلاجي | | | |

المقياس الثاني:

التعليمة: أمامك مجموعة من العبارات التي تدور حول طريقة سلوكك وشعورك، حيث أن كل شخص يختلف عن غيره، فإنه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تتفق ورأيك. والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيداً، ثم تقرر ودرجة انطباقها عليك، حيث إن كل منا لديه درجة من السلوك قد تكون كبيرة أو قليلة، في الجزء التالي يوجد مقياس مندرج من أقل درجة إلى أعلى درجة، حاول اختيار الدرجة التي تُعبر عما في شعورك وتصرفك أو تتفق ورأيك وذلك بوضع علامة (X) في الاختيار المناسب من الخيارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد أو غير متأكد، معارض، معارض بشدة):

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | لست بالشخص القلق | | | | | |
| 2 | أحب أن يلتف الناس من حولي | | | | | |
| 3 | لا أحب أن أستغرق في أحلام اليقظة | | | | | |
| 4 | أحاول أن أكون لطيفاً مع كل من أقابله | | | | | |
| 5 | أحتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبّة | | | | | |
| 6 | يغلب الشعور بأني أقل من الآخرين | | | | | |
| 7 | تثيرني المواقف المضحكة ولا أتمالك نفسي | | | | | |
| 8 | عندما أصل إلى طريقة صحيحة لعمل شيء ما فإنني أستمر عليها | | | | | |
| 9 | أدخل في نقاشات كثيرة مع أسرتي وزملائي في العمل | | | | | |
| 10 | أحرص على إنجاز أعمالي في وقتها المحدد | | | | | |
| 11 | أشعر في بعض الأحيان بالانهيار إذا وضعت تحت ظروف ضاغطة | | | | | |
| 12 | لا أعتبر نفسي شخصية مزعجة | | | | | |
| 13 | أميل إلى تذوق الأعمال الفنية والمناظر الطبيعية | | | | | |
| 14 | يعتقد البعض أنني أناني ومغرور | | | | | |
| 15 | أعتبر نفسي شخصية لا تحافظ على النظام بالشكل الجيد | | | | | |
| 16 | نادراً ما أشعر بالوحدة أو الكآبة | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|---------------|-------|-------|-------|---------------|
| 17 | أستمتع بالحديث مع الآخرين | | | | | |
| 18 | أعتقد أن الاستماع إلى مجادلة ما، لا فائدة منها إلا تشويش الأفكار وتضليلها | | | | | |
| 19 | أفضل التعاون مع الآخرين على التنافس معهم | | | | | |
| 20 | أهتم بإنجاز أعمالتي بدقة وضمير | | | | | |
| 21 | كثيراً ما أشعر بالتوتر والنفرة | | | | | |
| 22 | أميل إلى الأماكن الحيوية النشطة (مثل التسوق والمدن الترفيهية) | | | | | |
| 23 | قراءة الشعر وتدوقه أمر لا يهمني | | | | | |
| 24 | أميل إلى الشك في نوايا الآخرين | | | | | |
| 25 | أميل إلى وضع تخطيط لتحقيق آمالي وطموحاتي | | | | | |
| 26 | أشعر في بعض الأحيان أن لا قيمة لي | | | | | |
| 27 | أفضل في العادة إنجاز أعمالتي بنفسني | | | | | |
| 28 | أسعى كثيراً إلى تجربة المأكولات الجديدة | | | | | |
| 29 | يسهل استغلالي إن سمحت بذلك | | | | | |
| 30 | أضيع الكثير من الوقت قبل أدائي لأي عمل | | | | | |
| 31 | نادراً ما أشعر بالخوف والقلق | | | | | |
| 32 | كثيراً ما أشعر بأنني أفيض قوة ونشاطاً | | | | | |
| 33 | نادراً ما ألاحظ تأثير التغيرات البيئية على حالتي المزاجية | | | | | |
| 34 | يحبني معظم من يعرفني | | | | | |
| 35 | أعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي | | | | | |
| 36 | كثيراً ما أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون | | | | | |
| 37 | تتسم شخصيتي بالمرح والحيوية والنشاط | | | | | |
| 38 | أعتقد أن علينا أن نلجأ لعلماء الدين للبت في الأمور الأخلاقية | | | | | |
| 39 | قد أوصف بالبرود والحذر | | | | | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|--|---------------|-------|-------|-------|---------------|
| 40 | إذا التزمت بعمل ما فإنني أؤديه وأتابعه حتى النهاية | | | | | |
| 41 | ينتابني في الغالب شعور بانخفاض همتي إذا ساءت الأمور | | | | | |
| 42 | أنا شخصية متشائمة بشكل عام | | | | | |
| 43 | تستهويني في بعض الأحيان قراءة النصوص الأدبية | | | | | |
| 44 | أتمسك بآرائي بشدة | | | | | |
| 45 | قد أخذت ثقة من حولي في بعض الأحيان | | | | | |
| 46 | نادراً ما أشعر بالحزن والاكتئاب | | | | | |
| 47 | تجري حياتي بشكل سريع | | | | | |
| 48 | اهتماماتي بتأمل طبيعة الكون أو الظروف الإنسانية قليلة نوعاً ما | | | | | |
| 49 | أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين وأهمهم | | | | | |
| 50 | أنا شخصية منتجة وأنهى عملي بصورة جيدة | | | | | |
| 51 | يغلب علي الشعور بالعجز والحاجة إلى من يحل مشاكلي | | | | | |
| 52 | أنا شخصية نشيطة جداً | | | | | |
| 53 | أحب القراءة والإطلاع كثيراً | | | | | |
| 54 | أحرص على إظهار مشاعري للآخرين حتى وإن كانت سلبية | | | | | |
| 55 | أنا شخص غير منتظم | | | | | |
| 56 | شعوري بالخجل قد يدفعني في بعض الأحيان إلى محاولة الاختباء | | | | | |
| 57 | أفضل أداء أعمالتي بنفسني عوضاً عن قيادة الآخرين | | | | | |
| 58 | أستمتع بالتأمل في النظريات والأفكار المجردة | | | | | |
| 59 | أستخدم أسلوب التحايل لتحقيق ما أريده إن لزم الأمر | | | | | |
| 60 | أحرص أن يكون عملي متقناً ومميزاً | | | | | |

المقياس الثالث:

التعليمة: أرجو أن تقوم بملء هذا المقياس وذلك بوضع علامة (x) تحت ما تراه مناسباً من الخيارات (راضي جداً، راضي، لا أستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً).

| الرقم | العبرة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 1 | أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه | | | | | |
| 2 | وضوح مسؤوليات الوظيفة | | | | | |
| 3 | ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي | | | | | |
| 4 | إشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي | | | | | |
| 5 | الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة | | | | | |
| 6 | الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 7 | الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل | | | | | |
| 8 | الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل | | | | | |
| 9 | الفرص المتاحة لتطبيق آرائ وأفكاري الخاصة في العمل | | | | | |
| 10 | الإثارة والتنوع في العمل | | | | | |
| 11 | التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل | | | | | |
| 12 | الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين | | | | | |
| 13 | روح التسامح بين العاملين | | | | | |
| 14 | عدم التحيز في المعاملة بين العاملين | | | | | |
| 15 | درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين | | | | | |
| 16 | الصدق واللطف في التعامل بين العاملين | | | | | |
| 17 | حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد | | | | | |
| 18 | مشاركة العاملين بعضهم بعض في مشكلاتهم الشخصية | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 19 | الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين | | | | | |
| 20 | علاقتي مع العاملين بشكل عام | | | | | |
| 21 | كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي | | | | | |
| 22 | الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل | | | | | |
| 23 | الراتب مقارنة مع أهمية العمل | | | | | |
| 24 | الراتب مقارنة برواتب زملاء الآخرين | | | | | |
| 25 | الرفاهية التي يوفرها الراتب | | | | | |
| 26 | المكافئات والحوافز الإضافية | | | | | |
| 27 | مقدار الزيادة السنوية على الراتب | | | | | |
| 28 | المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين على الحياة + السكن | | | | | |
| 29 | الشعور بالاستقرار النفسي | | | | | |
| 30 | فرص التثبيت في الخدمة العامة | | | | | |
| 31 | دور الوظيفة في تأمين مستقبلي | | | | | |
| 32 | الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها واليها | | | | | |
| 33 | النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة والتعليمات واتخاذ القرار | | | | | |
| 34 | حرص الإدارة على الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء | | | | | |
| 35 | اهتمام الإدارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة إنصافهم | | | | | |
| 36 | الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل | | | | | |
| 37 | شروط العمل وظروفه | | | | | |
| 38 | القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل | | | | | |
| 39 | قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة | | | | | |

| الرقم | العبارة | راضي جداً | راضي | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جداً |
|-------|--|-----------|------|-------------------|----------|---------------|
| 40 | العدل والمساواة في معاملة العمال | | | | | |
| 41 | وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة | | | | | |
| 42 | اهتمام الإدارة بالعاملين | | | | | |
| 43 | اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل | | | | | |
| 44 | تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء | | | | | |
| 45 | الاحترام والتقدير الذي أحصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز | | | | | |
| 46 | تفهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم | | | | | |
| 47 | كفاءة الرئيس المباشر وقدراته | | | | | |
| 48 | تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز | | | | | |
| 49 | معايير الترقية | | | | | |
| 50 | مدى ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل | | | | | |
| 51 | تكافؤ الفرص في الترقية | | | | | |
| 52 | الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة | | | | | |
| 53 | فرص العضوية في مجالس ولجان عليا | | | | | |
| 54 | الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة | | | | | |
| 55 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 56 | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل | | | | | |
| 57 | الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية | | | | | |
| 58 | فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل | | | | | |

ولكم كل الشكر والتقدير