



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: 2023/.....

رقم التسجيل: 202035067698

مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية

-مستشفى الزهراوي بالمسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في شعبة علم النفس تخصص علم النفس العيادي

إشراف الاستاذ :

د /مرزوقي سمير

إعداد الطالبات:

• مزراق شيماء

• سوالي بسمة

السنة الجامعية: 2022\2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

شكر وتقدير

عندما نبحت عن كلمات الشكر والتقدير فان أجمل عبارات الشكر والتقدير تسبق حروفنا وتختتم
سطورنا معبرة عن صدق معانينا

نتقدم إلى أستاذنا الكريم مرزوقي سمير بخالص الشكر وعميق الامتنان وفائق

الاحترام والتقدير

وفائق الشكر إلى الوالدين الغاليين الذين كانا سندا لا يميل في حياتنا

والى كل اساتذتنا في قسم علم النفس على مجهوداتهم الجبارة خلال مسيرتنا الدراسية خلال
سنواتنا الجامعية

كما أتقدم بشكر إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل وقدم لنا التشجيع

إهداء

اهدي ثمرة جهدي وعملي إلى كل من كان عوناً لي في حياتي ومشواري
الدراسي أمي وأبي المتوفي

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد إلى كل أساتذة قسم علم النفس العيادي
جامعة محمد بوضياف

اهدي عملي المتواضع إلى كل من ساندني وإلى أصدقائي وكل من دعا لي
دعوة خير

سوالي بسمة

إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى والديا الكريمين حفظهما الله

الى من ساندوني ودفعوني إلى التقدم والنجاح زوجي وأخواتي وإخوتي وأم

زوجي الغاليين على قلبي

الى كل من ساهم من قريب و بعيد في نجاحي

مزراق شيماء

ملخص الدراسة:


هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا عن العمل المقدم من طرف الإحصائي النفسي وذلك من وجهة نظر المرضى المتواجدين في المستشفيات ,حيث تم اختيار 32 عينة بطريقة عشوائية (المرضى) . وتناولنا في الدراسة جانب نظري وجانب تطبيقي حيث أن الجانب النظري ابرز الإطار العام للدراسة والخلفية النظرية لها, أما الجانب التطبيقي تطرقنا فيه إلى الطرق المنهجية المتبعة مما أدى بنا إلى الوصول إلى النتائج وتحليلها ومناقشتها, وتم كذلك التأكد من الخصائص السيكومترية ,وتحديد الأساليب الإحصائية المتبعة التي أدت إلى الوصول إلى النتائج ومناقشتها.

الكلمات المفتاحية: الرضا، العمل، الأخصائي النفسي الإكلينيكي.

Study summary:

This study aimed to find out the level of satisfaction with the work provided by the psychologist from the point of view of patients in hospitals, where 32 random samples (patients) were selected. And we dealt with a theoretical and an applied side, where the theoretical side highlighted the general framework of the study and its theoretical background, the applied side, in which we touched on the methods of the methodology used, which led us to reach the results, analyze them and discuss them, and put as well as harvesting psychometric techniques, and the science of statistical methods that led to the results and discussing them

Keywords: job satisfaction, clinical psychologist.



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
02	شكر وتقدير
03	اهداء
05	ملخص الدراسة
06	فهرس المحتويات
09	فهرس الجداول
09	فهرس الإشكال
10	مقدمة
13	الجانب النظري
14	الفصل الأول: الإطار العام لدراسة
15	1. الإشكالية
17	2. الفرضيات
18	3. أهداف الدراسة
18	4. أهمية الدراسة
19	5. مفاهيم ومصطلحات حول الدراسة
20	6. الدراسات السابقة
24	7. التعقيب على الدراسات السابقة
27	الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة
28	• تمهيد
29	1. الرضا عن العمل العيادي
29	• تعريف الرضا
30	• أهمية الرضا عن العمل
31	• النظريات المفسرة للرضا عن العمل
34	• العوامل المؤثرة في تشكيل الرضا عن العمل

36	2. الاخصائي النفسي الإكلينيكي
36	• تعريف الاخصائي النفسي العيادي
37	• عمل الاخصائي النفسي الإكلينيكي
38	• سمات الاخصائي النفسي الإكلينيكي
39	• صعوبة الممارسة النفسية للأخصائي العيادي
40	خلاصة الفصل
42	الجانب التطبيقي
43	الفصل الثالث: الطرق المنهجية المتبعة للدراسة
44	• تمهيد
45	1. الدراسة الاستطلاعية
48	2. الخصائص السيكومترية
48	3. الدراسة الاساسية
48	4. المنهج المستخدم في الدراسة
49	5. مجتمع العينة في الدراسة
49	6. ادوات الدراسة
49	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة
50	خلاصة الفصل
51	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها
52	• تمهيد
53	1. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
60	2. استنتاج عام
61	خلاصة الفصل
62	خاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
68	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
47	يوضح نتائج معامل ثبات كل عبارات الاستبيان	01
48	يوضح معامل الثبات العام بطريقة ألفا كرونباخ	02
48	يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	03
53	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي	04
55	يوضح ترتيب عبارات الاستبيان حسب درجة تشبعها عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافية المعيارية لاستجابات أفراد العينة	05
56	يوضح مستوى الرضا عن عمل الاخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى	06
57	يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة على الاستبيان تبعا لمتغير الجنس	07
58	يوضح فروق في المتوسط عن الرضا تبعا لمتغير السن	08
59	يوضح نتائج اختبار "Isd" ودلالاتها الإحصائية بمتوسط الفروقات تبعا لمتغير السن	09
59	يوضح فروق في المتوسط عن الرضا تبعا لمتغير المصلحة	10
60	يوضح نتائج اختبار "Isd" ودلالاتها الإحصائية بمتوسط الفروقات تبعا لمتغير المصلحة	11

ف

فهرس الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
33	هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية	01

مسـ قـمة

مقدمة:

ان الأخصائي النفسي العيادي يعتبر من أهم العناصر التي لا يمكن الاستغناء عن خدماته، بحيث يقوم الإخصائي النفسي بعدة أدوار فنية لا غنى عنها ولا يستطيع أحد القيام بها غيره، ويحتاجها المرضى جميعا إبتداءا من قلق بسيط إلى الانتهاء بالاضطرابات والأمراض التي تؤثر في سلوك الشخص وحياته وأسرته، وتشكل متعطف خطير لأولئك وعلى المجتمع بشكل عام. حيث أن نوعية البيئة التي يقوم فيها الأخصائي النفسي بممارسة عمله من المحتمل أن تفرض ظروف خاصة قد تؤدي به إلى مواجهة عدة صعوبات في عمله، مما يؤدي به إلى الحد من قدراته في التعامل مع الصعوبات ومشكلات الفحص والعلاج، ومن بين هذه البيئات نجد المؤسسات الاستشفائية التي لها خصوصياتها من ناحية الإجراءات التنظيمية هذا من جهة، ومن جهة أخرى ما يتعلق بطبيعة وخصوصيات العملاء الذين يتعامل معهم الأخصائي النفسي العيادي، ومن خلال كل هذا يجدر بنا الإشارة الى الرضا عن العمل او الرضا الوظيفي الذي يتأثر بمثل هذه العوائق والصعوبات الذي يؤثر بدوره على الفاعلية المهنية للعامل، حيث أنه يعد جانبنا مهما في حياة أي موظف.

والرضا عن العمل هو الحالة العاطفية عن انسجام الأخصائي في بيئة عمله وهو الدرجة التي يتحصل عليها الأخصائي في مستوى الرضا عن العمل، حيث تزداد أهميته لدى الأخصائي النفسي الذي يمثل العنصر المهم والفعال في المراكز الاستشفائية.

ومن خلال ما سبق جاءت فكرة هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفساني من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية. وقد قمنا بصياغة عنوان الدراسة على النحو التالي:

- مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفساني من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة واستنادا على خطوات البحث العلمي تم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري وجانب تطبيقي حيث تضمن الجانب النظري على فصلين، الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الإطار العام لدراسة، أما الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الرضا عن العمل والأخصائي النفسي العيادي، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فتطرقنا كذلك إلى فصلين، الفصل الثالث الإجراءات المتبعة في الدراسة والفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام لدراسة

- ✓ الإشكالية
- ✓ الفرضيات
- ✓ أهداف الدراسة
- ✓ أهمية الدراسة
- ✓ مفاهيم ومصطلحات حول الدراسة
- ✓ الدراسات السابقة
- ✓ التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية :

يعتبر العمل من أهم المقومات البشرية منذ خلق الإنسان وهو يعمل، فمن خلاله يشكل مجموعة من الأوامر والمعتقدات والمشاعر، يبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة،

حيث يميل الفرد بتصرف سلوكي من ناحية عمله بشكل ما يظهر في أسلوبه وتعامله مع زملائه وفي غيابه وتأخره للعمل، وفي طريقة احترامه لمديره وكل المحيطين به.

ولقد اهتم العديد من الدراسات القديمة والحديثة بموضوع الرضا عن العمل. حيث كانت الدراسة التي قام بها هويوك عام 1935 لقياس الرضا عن العمل للعاملين. كما ساعدت التجارب التي قام بها إلتون مايو ورفقائه عام 1927 إلى ظهور أبحاث الرضا الوظيفي ونموها أثناء قياس أثر النواحي المادية في العمل كالإضاءة والتهوية على إنتاجية العمل. وإن الإنتاجية قد ازدادت بطريقة غير متوقعة حتى في حالة انخفاض العوامل المادية المحيطة.

وقد أرجع مايو ورفاقه هذه النتائج إلى وجود بعض العوامل العاطفية التي يلاقونها من جانب المشرفين والرؤساء.

حيث توالى الدراسات بعد ذلك واهتمت بجوانب شروط العمل. رغم صعوبة تحديد مفهومه وأبعاده لارتباطه بمفاهيم أخرى كالدافعية والروح المعنوية التي هي ذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد العمال على زيادة كمية الإنتاج وإجادته دون أن يعثرهم مزيد من التعب والإجهاد. (درويش، 2016، ص13)

ورغم اجتهاد الباحثين وجهود المفكرين فإن الرضا الوظيفي ما زال غامضا ويستدعي الاهتمام لارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة في محيط العمل. كما أن من أهم المواضيع التي لا بد من التطرق إليها ودراستها للرضا الوظيفي للأخصائي النفسي الإكلينيكي الذي لم توله الأبحاث العلمية على حد علمنا العناية الكافية رغم مكانته ودوره في رفع من مستوى الصحي النفسي للأفراد وقياس اتجاهه وردود أفعاله وضرورة الاهتمام بظروف عمله الإدارية والمالية والنفسية والاجتماعية التي اعتبرها تايلور من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل.

ويعتبر الأخصائي النفسي العيادي من أهم العناصر التي لا يمكن الاستغناء عن خدماته. بحيث يقوم الأخصائي النفسي بأدوار لا غنى عنها ولا يستطيع أحد القيام بها من غيره. ويحتاجها

المرضى جميعا ابتداءً من قلق بسيط وكذلك انتهاءً بالإضرابات والأمراض التي تؤثر على سلوك الفرد وحياته وأسرته. وتشكل منعطفا خطيرا لأولئك المرضى وعلى المجتمع بشكل عام. (ديلمي وآخرون، 2020، ص5)

والأخصائي النفسي يقوم بأدوار مهمة منها تشخيص الاضطرابات والأمراض النفسية والعقلية، تقديم التدخلات التشخيصية والعلاجية للمريض، ودراسة الحالات الاستشارات النفسية. (العتيبي، 2011، ص3)

ولكي يقوم الأخصائي النفسي بعمله على أحسن وجه فمن المهم أن يكون راضيا عن عمله فرضاه عن عمله يؤدي إلى تحسين خدماته من خلال العمل الجاد. أما عدم رضاه فينعكس بشكل أو بآخر على دوره وفاعليته في محيط عمله وقد ينتج عنه ما ينتج من نواتج السلبية، مثل تدني مستويات أدائه في العيادة وضعف ما يقدمه من خدمات وما يمارسه من نشاطات. وفي ذلك يؤكد المنصوري علاقة إيجابية وثيقة الصلة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية إنتاجه من وجهة أخرى. وبين سلامة العامل النفسية ومقدار ما ينظر أن يقدمه لخيره وخير الصالح العام. (المنصوري، 1997، ص47)

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى وجاءت تساؤلات الدراسة كما يلي:

- ما مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى بالمراكز الاستشفائية؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى إلى متغير الجنس؟

-هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى إلى متغير السن ؟

-هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى إلى متغير المصلحة المتواجد فيها؟

2. فرضيات الدراسة:

1-يوجد مستوى مرتفع من الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المراكز الإستشفائية .

2-لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير الجنس.

3-لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير السن

4-لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير المصلحة.

3. أهداف الدراسة:

1- التعرف على مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية.

2- التعرف على الفروق الفردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير الجنس.

3- التعرف على الفروق الفردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير السن

4- التعرف على الفروق الفردية ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل العيادي المقدم من

طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية تعزى الى متغير المصلحة.

4. أهمية الدراسة:

التعرف على عمل الأخصائي في المجال العيادي.

التعرف على دور الأخصائي النفسي داخل المراكز الإستشفائية.

التعرف على الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي تجاه عمله .

5. تعريفات بمصطلحات الدراسة:

• تحديد المفاهيم إجرائياً:

أ- الرضا عن العمل:

الرضا عن العمل عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تساهم متظافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد وتحمله على القول بصدق وظيفتي

ب- الأخصائي النفسي:

يعرف الأخصائي النفسي العيادي هو الذي الشخص الذي يدرستخصص علم النفس العيادي لمدة 3 سنوات في الجامعة ويدرس الحياة العاطفية والعقلية والسلوكية للأفراد فهو يستعمل طرق خاصة للتحليل والتقييم والعلاج النفسي والإرشاد والوقاية.

ت- المؤسسة الاستشفائية:

المؤسسة العمومية الاستشفائية: هي مؤسسة صحية عمومية ذات طابع إداري، تتولى تقديم مزيج من الخدمات الصحية، الوقائية، التعليمية، التدريبية البحثية، كما تساهم في رفع المستوى الصحي للبلاد.

6. الدراسات السابقة:

دراسات تناولت الرضا الوظيفي

1. دراسة أسماء بشوع (2015):

بعنوان: محددات الرضا الوظيفي لمعلم المدارس الابتدائية في ظل نظرية فريدريك هيرزبيرج.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التفاوت في الأهمية النسبية بين محددات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في بلدية عين مليلة، كما تهدف الدراسة كذلك إلى أثر بعض المتغيرات في محددات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في بلدية عين مليلة (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية، الحالة الاجتماعية) وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة على 120 معلم، تم اختيارهم عشوائيا.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للمحددات الصحية للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للمحددات الصحية للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير السن.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للمحددات الصحية للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

2. -دراسة حنان مناع وحمورية ديلمي (2022)

بعنوان: الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية ببعض مدراس مدينة المسيلة.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم وأهم العوامل المؤثرة فيه، وكذا التعرف على واقع الرضا الوظيفي لمعلمي الابتدائي من خلال متغيرات (السن، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) والتعرف أيضا على درجة المثيرات الخارجية على بيئة العمل وعوامل رضا المعلم ومعوقات الرضا الوظيفي لدى معلم المدرسة الابتدائية، حيث اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من 30 استاذ وأستاذة.

-نتائج الدراسة:

هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تبعا لمتغير الجنس.

هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تبعا لمتغير الخبرة.

3.دراسة بومعزة مسعودة، بولطيف هدى (2017)

بعنوان: الرضا الوظيفي والإبداع في العمل دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالظاهر جيجل.

هدفت هذه الدراسة إلى أهداف علمية وأهداف عملية حيث تمثلت الأهداف العلمية في:

محاولة معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الإبداع والتطوير في المؤسسة.

الفهم المتعمق والصحيح لمختلف جوانب وأبعاد متغيرات الدراسة.

في حين تمثلت الأهداف عملية في:

التعرف على مختلف استراتيجيات المؤسسات لتحقيق الرضا الوظيفي، حيث اعتمدت الباحثين

على المنهج الوصفي وتكونت العينة من 60 عامل تم اختيارهم عشوائيا.

-نتائج الدراسة:

تقارب نسبة العمال الراضين عن عملهم مع نسبة العمال الغير راضين.

أن غالبية العمال مرتاحين في عملهم.

وجود تعاون بين نسبة العمال.

4. دراسة عدودة زين الدين (2015):

بعنوان: علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي دراسة حالة ملبنة الأوراس باتنة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التزام الأفراد داخل منظماتهم وكذلك معرفة العوامل التي

تساعد في ذلك كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى رضا العاملين عن الأعمال التي يقومون

بها داخل منظماتهم كما تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

داخل المنظمات، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت العينة لديه من

169 عاملا تم الحصول عليها عشوائيا.

-نتائج الدراسة:

عدم وجود فروق في رضا العاملين باختلاف جنسهم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لكل من (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية، متوسط الأجر). عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة حول الالتزام تبعا للبيانات الشخصية.

5. دراسة بن يوبدلال ، لبييض خيرة(2019)

بعنوان: الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية لمؤسسة عمر بن عمر بوعاتي محمود. حيث هدفت الدراسة الى التعرف على ماهية الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي إضافة الى القاء الضوء الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعته في المؤسسة الاقتصادية والتعرف أيضا على العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 70 عامل تم اختيارها عشوائيا.

-نتائج الدراسة:

معظم العمال كان رضاهم عن العمل في مؤسسة عمر بن عمر وشكك لإقتناعهم بوظائفهم التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم. معظم العمال في المؤسسة أكدوا أن وسائل الاتصال تسهم إلى حد كبير في تسهيل مهام العمال، من خلال تبادلهم للمعلومات وإزالة أي سوء للفهم وإمكانية الاستفسار

دراسات تناولت الأخصائي النفسي العيادي:

1. دراسة لعريبي فضيلة (2019)

بعنوان: دور الأخصائي النفسي الإكلينيكي في مصلحة الاستعجالات دراسة ميدانية بمستشفى الأمومة والطفولة لالة خيرة. هدفت هذه الدراسة التعرف على دور الأخصائي النفسي الإكلينيكي في مصلحة الاستعجالات في الدعم النفسي، وكذا التعرف على أهم التدخلات العلاجية الإستعجالية التي يطبقها الأخصائي النفسي الإكلينيكي على الحالات المستعجلة، وعلى كيفية تنسيق الأخصائي النفسي الإكلينيكي مع الفريق الطبي والتعرف على محيط عمل الأخصائي النفسي الإكلينيكي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة متكونة من 10 اخصائين نفسانيين إكلينيكين في مصلحة الاستعجالات.

نتائج الدراسة:

تبين أن عمل الأخصائي النفساني الإكلينيكي في مصلحة الاستعجالات يخضع لمسار إجرائي يرتكز على مرحلة الاستقبال الفعال ومرحلة إجراءات الدعم النفسي للحالات المستعجلة. تبين لنا أن في مصلحة الاستعجالات يخضع لسمار إجرائي يرتكز أثناء التدخل على أهم الطرق العلاجية الإستعجالية التي يتحكم فيها الأخصائي للحالة المسعفة في مصلحة الاستعجالات نظرا لنقص في مجال التشخيص الإستعجالي.

2. دراسة سامية خلف الله (2017)

بعنوان: الصعوبات التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة بالوسط المدرسي دراسة ميدانية بوحدات الكشف والمتابعة في ولاية (المسيلة). هدفت هذه الدراسة الكشف على الصعوبات المهنية التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة بالوسط المدرسي، والكشف على الصعوبات الإدارية التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة في الوسط المدرسي. وكذلك الكشف على الصعوبات العلائقية التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة بالوسط المدرسي وأيضا الكشف على

الصعوبات المادية التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة بالوسط المدرسي، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة على 33 أخصائي.

-نتائج الدراسة:

• توجد صعوبات مهنية يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة. • توجد صعوبات إدارية يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة. • توجد صعوبات علائقي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة. • توجد صعوبات مادية يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي في وحدات الكشف والمتابعة.

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة لا بد من مناقشتها من حيث أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها ومع دراستنا وكذلك ملامح الإتفاق من حيث المنهج وعينة البحث والأدوات المستخدمة للحصول على البيانات.

1-من حيث الهدف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة والخاصة بالرضا الوظيفي فمنها من هدفت الى التعرف على درجة التفاوت في الأهمية النسبية بين محددات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الابتدائية كدراسة أسماء بشوع (2015)، ودراسة حنان مناع (2022) هدفت إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم وأهم العوامل المؤثرة فيه والتعرف على واقع الرضا الوظيفي. ودراسة بومعزة مسعودة بولطيف هدى (2017) هدفت إلى محاولة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الإبداع والتطوير في المؤسسة. ودراسة عدودة زين الدين (2015) حيث تهدف هذه الدراسة على معرفة مدى التزام الأفراد داخل منظماتهم. ودراسة بن يوب دلال، لبيص خيرة (2019)

هدفت إلى التعرف على ماهية الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. في حين دراسة لعريبي فضيلة (2019) هدفت للتعرف على الأخصائي الإكلينيكي في مصلحة الاستجالات، أما دراسة سامية خلف الله 2017 فهدفت إلى الكشف على الصعوبات المهنية التي يواجهها الأخصائي النفسي أثناء عملية التكفل النفسي.

إما دراستنا الحالية فتهدف إلى معرفة مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية.

2- من حيث المنهج:

تباينت معظم الدراسات السابقة في المنهج فدراسة دراسة حنان مناع ودراسة بومعزة (2022) دراسة بن يوب دلال، لبيض خيرة ودراسة لعريبي فضيلة (2019) فاستخدموا المنهج الوصفي. أما دراسة أسماء بشوع ودراسة عدودة زين الدين (2015) فاستخدموا المنهج الوصفي التحليلي.

أما الباحث في الدراسة الحالية أستخدم المنهج الوصفي وهذا ما ينطبق في المنهج المستخدم في دراسة كل من دراسة حنان مناع، حورية ديلمي (2022)

ودراسة بومعزة مسعودة، بولطيف هدي (2017)، دراسة بن يوبدلال ، لبيض خيرة ودراسة لعريبي فضيلة (2019)

فاستخدموا المنهج الوصفي

-أما دراستنا الحالية فتهدف إلى معرفة مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى في المراكز الاستشفائية.

3- من حيث العينة:

العينات المستخدمة الخاصة بالرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي في المراكز الإستشفائية اشتملت العمال والأخصائيين والمرضى. حيث استخدمت أغلب الدراسات السابقة أحجام وأعداد العينة بصورة متفاوتة وتختلف من دراسة إلى أخرى وقد استخدمت بعض الدراسات عينات صغيرة الحجم مثل دراسة لعريبي فضيلة 2019 اعتمدت على عينة مكونة من (10 حالات) دراسة حنان مناع-حورية ديلمي 2022 استخدمت (30 حالة) مكونة من أستاذ وأستاذة ودراسة سامية خلف الله 2017 اعتمدت على (33 عينة). وهناك دراسات استخدمت عينات كبيرة مثل دراسة عدودة زين الدين 2015 استخدم م عينة مكونة من (169 عينة من العمال)، ودراسة أسماء بشوع 2015 فاستخدمت عينة مكونة من (120 معلم). في حين دراسة بومعزة مسعودة، بولطيف هدى 2017 استخدمت عينة مكونة من (60 عاملا).

-أما دراساتنا الحالية فقد أجريت على 32 حالة من المرضى الراضين عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي في مستشفى الزهراوي بالمسيلة. وكانت من مختلف المصالح الاستيعالية.

4-محل الاستفادة من الدراسات السابقة:-

-إستفدنا من الدراسات السابقة في تحديد معالم الإطار النظري، وكذا في التعرف على المنهجيات المتبعة بالشكل الذي يمكننا من اختيار المنهج المناسب لدراساتنا.

-إستفدنا منها في اشتقاق وصياغة التساؤلات وفرضيات الدراسة.

-التعرف على النتائج التي توصلت إليها الدراسات والتي ساهمت في تعمقنا في الجوانب التي تم تناولها.

الفصل الثاني

ال خلفية النظرية للدراسة



تمهيد

✓ الرضا عن العمل العيادي:

1. تعريف الرضا عن العمل
2. أهمية الرضا
3. النظريات المفسرة للرضا عن العمل
4. العوامل المؤثرة في تشكيل الرضا عن العمل

✓ الأخصائي النفسي الإكلينيكي:

1. تعريف الأخصائي النفسي العيادي
2. عمل الأخصائي النفسي الإكلينيكي
3. سمات الأخصائي النفسي الإكلينيكي
4. صعوبات الممارسة النفسية للأخصائي العيادي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الرضا عن العمل من أهم الموضوعات التي تشغل بال الباحثين والخبراء في مجال المؤسسات الإستشفائية حيث أنه يرتبط بالأداء والإنتاجية وهي من الأمور الأساسية التي ضمن التقدم والتطور خاصة عندما يتعلق الأمر بالأخصائي النفسي وسط هاته المؤسسة. في حين ذلك فإن الأخصائي النفسي يعتبر لعنصر الفعال في المستشفى الصحية العمومية، حيث أن له عدة أدوار مهمة وصعبة ومعقدة، فهو يتعامل مع السوي والغير سوي حتى تكون له القدرة على فهم المرضى ودوافعهم وإحباطهم ومن خلال ذلك فهو يعمل على تقديم الدعم النفسي والتدخلات الإستعجالية في عمل جماعي يشترك فيه مع الفريق الطبي لوضع الخطة العلاجية الممكنة، التي تضمن نجاحا ومردودية علاجية.

أولاً: الرضا عن العمل

1. تعريف الرضا عن العمل

يعرف الرضا عن العمل بأنه مجموعة من الظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تؤدي إلى قناع الفرد بعمله. (ربابعة مهدي، 2018، ص828).

الرّضا عن العمل: يُعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل، وكذا المؤثرات الأخرى.

تعريف يونز: إن الرّضا هو عبارة عن الاختلاف بين شعور الشخص اتجاه ما سيحصل عليه، وما يدركه الشخص بأنه حصل عليه بالفعل، فعندما تكون المكافأة المقدمة أقل مما كان يدرك الشخص أو الفرد أنه يجب الحصول عليه، فإنّ عدم رضاه هو النتيجة، وعندما يتساوى إدراكه مع المكافأة المقدمة يكون الرّضا هو النتيجة.

تعريف آخر لسكنر: عرّفه على أنه يمكن اعتباره مجموعة المشاعر المتعلقة بالعمل أو الاتجاهات نحو عناصر أو عوامل معينة للوظيفة.

تعريف هريرت: يرى أنّ مفهوم الرّضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين:

• ما يوفره العمل للعاملين في الواقع.

• ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم.

تعريف الباحثة زوينة بوقرورة: الرّضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه للعمل. و خصائص وظروف العمل وأنواع المكافآت المتاحة في العمل وطبيعة زملاء العمل.

(لكحل منيف، 2018، ص54، 55، 56، 57)

تعريف لوك: عرّف الرّضا للوظيف بأنه حال عاطفية إيجابية ممتعة تنتج من القناعة الذاتية بوظيفة الفرد وخبرات هذه الوظيفة. (عيسى المصري، 2014، ص30).

يعرف العديلي الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه. (الزيدان، 2014، ص9). وعرفه عباس: أنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة. (المشيخي، 2012، ص17).

تعريف آخر: الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه. ومحتوى بيئة العمل، ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل. (الباردوي منال، 2015، ص38).

وحيث يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم وما ينبغي أن يحصلو عليه من وظائفهم. (عبد اللطيف، 2015، ص10).

اما العمدة فعرف الرضا الوظيفي بأنه بين مقدار ما يتلقاه الموظف من العائد وبين ما يشعر به هو نظير ما قام به من عمل. (القحطاني، 2021، ص64)

نستنتج من خلال هذه التعريفات بأن ميول العاملين ودرجة رضاهم عن عملهم مرتبطة بعدد كبير من المتغيرات، فهناك من يركز على المشاعر والأحاسيس، والبعض الآخر من يركز على الموقف البيئي للعمل. ولا يمكن أن يحدث الرضا إلا إذا كان هناك تفاعلا بين الفرد وبيئة عمله. والتي تؤثر فعلا على إتقانه وحبه لعمله.

2. أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الأفراد والمؤسسة والمجتمع وتتمثل في مايلي:

أ- أهمية الرضا الوظيفي في المؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشري بالرضا الحقيقي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

▪ ارتفاع الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للمورد البشري في الانجاز وتحسين الأداء.

▪ تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والاضطرابات والشكاوى.

ب- أهمية الرضا الوظيفي في المورد البشري: إن ارتفاع شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

▪ القدرة على التكيف مع البيئة: حيث أنّ الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

▪ الرغبة في الإبداع والابتكار: عندما تشعر الموارد البشرية بأن جميع حاجاتها المادية من أكل، شرب، سكن ... إلى آخره، وغير المادية من تقدير واحترام، مشبعة بشكل كاف، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

▪ زيادة مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

ج- أهمية الرضا الوظيفي في المجتمع: ينعكس ارتفاع شعور المورد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

• ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

• ارتفاع معدلات الإنتاج والنمو والتطور للمجتمع.

(لكحل منيف، 2018، ص 59، 60).

3. النظريات المفسرة للرضا عن العمل:

تحاول بعض النظريات عن رضا العمل أن تقدم تفسيراً واضحاً عن بعض رضا الأفراد عن عملهم أو الاستياء منه، كما أنّ هذه النظريات تساعد على التنبؤ بالرضا الوظيفي ومحاولة السيطرة والحكم عليه.

أ- نظرية القيمة (Value Theory):

قام أدوين لوك بتطوير نظرية القيمة والتي من خلالها يرى أنّ المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة الفرد على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية، وأنّه كلّما استطاع العمل

توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة المالية للفرد فإن الفرد يكون راضيا عن العمل، وأن العوائد التي يرغب بها الفرد تعتمد على إدراك وشعور كل فرد على حدة بما يؤديه من عوائد يرى بأنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي وتناسب رغبته وأساليبه في الحياة.

ب- نظرية العاملين (Two-Factor Theory):

قام فريدريك هزر برجب تطوير نظرية ذات العاملين، وتوصل إلى الفصل بين نوعين من المشاعر الدافعية وهما: "الرضا والاستياء". وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف عن العوامل المؤدية إلى الاستياء.

ت- نظرية التوقع:

إن هذه النظرية تقوم على فكرة الدافعية كنموذج تم تطويره عن طريق فروم. وتشير هذه النظرية إلى أن الرغبة أو الميل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع، بأن ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة. كما يعتمد أيضا على رغبة الفرد في تلك النتائج فالدافعية هي نتائج رغبة الإنسان في شيء ما. وتقوم هذه النظرية على:

- التكافؤ: ويقاس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي.
- العائد: ويكون العائد سلبيا أو إيجابيا. ويعطي للفرد حسب العائد سواء سلبيا (لا يكرر العمل) أو إيجابيا (يرغب الفرد في إنجازه). (رجب فايزة، 2011، ص53).

ث- نظرية هيكلية الحاجات لماسلو (Abraham Maslow):

تعتبر نظرية سلم الحاجات لماسلو من أكثر نظريات الحفز شيوعاً وذلك لقدرتها في تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة.

افترض ماسلو أن حاجات الإنسان إذا ما أشبعت فإنها لا تعود دافعا للسلوك. لذا فالحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وحفزه وأن الحاجات التي في أسفل الهرم يجب أن تشبع

أولاً. صنّف ماسلو الحاجات الإنسانية في خمس فئات بحسب أولوياتها من الأسفل إلى أعلى كما يلي:

أ- الحاجات الجسمية الفسيولوجية: وهذه تمثل الحاجة للأكل والشرب والهواء وتشبع هذه الحاجات عن طريق الحفز العالي، حيث إنه يعمل من أجل الحصول على الأجر كي يشبع حاجاته الفسيولوجية.

ب- حاجات الأمن: إذا ما أشبع الإنسان احتياجاته الفسيولوجية فإنه يبحث عن الأمن لحماية نفسه من أخطار البيئة والطبيعة، والأخطار الاقتصادية المتعلقة بضمان استمرارية العمل للفرد.

ج- الحاجات الاجتماعية: الإنسان اجتماعي بطبعه فهو يحب أن يعيش ضمن جماعة،

ويسعى لتكون العلاقات والارتباط مع الآخرين في المجتمع، لأن ذلك يكسبه مركزاً وقوة في مجابهة الأخطار التي قد تعترضه.

د- احترام وتقدير الذات: يسعى الإنسان إلى الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم والشعور بالإنجاز والثقة في المجتمع الذي يعيش فيه.

هـ- تحقيق الذات: وهي أعلى أنواع الاحتياجات الإنسانية وتشمل الحاجة إلى تحقيق الذات

عن طريق المنجزات والإبداع



شكل 01: هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية.

4. العوامل المؤثرة في تشكيل الرضا عن العمل:

ينشأ رضا الشخص عن عمله نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها، من الصعب عزلها عن بعضها بدرجة تامة. كما أنّ أهمية هذه العوامل المختلفة تتغير من موقف لآخر. ومن أهمّها:

1. العوامل الشخصية:

أظهرت الدراسات أنّ الرّضا الوظيفي يتأثر بشخصية العامل، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرّضا والاستياء، ومن أهم هذه العوامل:

أ- السن: أوضحت الدراسات أنّ لمتغير السن علاقة بمستوى الرّضا لدى العاملين حيث توصل تيرنر-Turner إلى أنّ مستوى الرّضا يزداد ما بين سن 29 إلى 49 سنة ثم يبدأ بالانحدار فكلما زاد سن الشخص كلّما قل معدل تركه لعمله وقل معدل غيابه، وتكون العلاقة مع الرّضا على نحو كلّما زاد العمر زاد الرّضا، ما لم يشعر الشخص بتقدم تطور الأساليب الفنية والتكنولوجية للعمل في بعض الوظائف مقارنة بمهاراته، وغالبا ما ينحدر مستوى الرّضا في الخمس سنوات التي قبل التقاعد نظرا لجمود فرص تحقيق الذات في هذه السن.

كما أثبتت دراسات أخرى أنّ نسب عدم الرّضا تكون مرتفعة لدى فئة الشباب نظرا لارتفاع مستوى الطموح لديهم. بينما أعلى نسب الرّضا الوظيفي تكون لدى فئة كبار السن نتيجة تكيّفهم مع منصبهم وتعلّقهم النفسي به.

ب- الجنس: تشير معظم البحوث في هذا الموضوع إلى أنّ النساء تفوقن على الرجال من حيث الرّضا الوظيفي ففي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات شملت 635 شخصا وجد أنّ 55% من الرجال و35% من النساء غير راضيين عن عملهم وهذا الفرق يمكن إرجاعه إلى أنّ مطامح النساء وحاجاتهن المالية أقل من الرجال، إلا أنّهن بعد الزواج ومع العمل معظم الوقت تواجهن أدوار متضاربة يمكنها التأثير على رضاهن الوظيفي.

ج- المستوى التعليمي: يعتبر المستوى التعليمي كمؤشر جيد لتحقيق درجة عالية من الفعالية بنظام الإنتاج مستقبلا وما يقابل ذلك من الحوافز تمكّن من تحقيق درجة عالية من الرّضا الوظيفي. فقد بيّنت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أنّ الأشخاص الذين لم يكملوا

مرحلة التعليم الثانوي كانوا أكثر رضا من الذين أتموا تعليمهم الجامعي. وأرجعت ذلك إلى كون مستوى الطموح أعلى لدى فئة الجامعيين مقارنة بغير الجامعيين نتيجة التباين بين ما يطمحون إليه وما يتحصلون عليه في أرض الواقع.

د- الحالة العائلية: أثبتت الدراسات أن الشخص المتزوج أكثر رضا وأعلى أدبا، وأقل غيابا، وأقل ترك الخدمة بالمقارنة مع الشخص الأعزب. وقد تكون هذه النتيجة أكثر صدقا بالنسبة للرجال عنها بالنسبة للمرأة، حيث أن المرأة المتزوجة تكون أكثر انشغالا بمسؤوليات اجتماعية تجعلها عرضة للغياب أكثر من الرجال وذلك للعناية بالأطفال أو مواجهة التزامات الأسرة و المنزل. كما أنه كلما ازداد عدد الأفراد الذين يعيّلهم الموظف كان رضاه عن العمل أقل. وربما كان الضغط الذي يعانيه لأعبائه المالية الكثيرة السبب في عدم رضاه عن عمله.

هـ- الأقدمية في العمل: للأقدمية في العمل تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، ذلك إذا كانت تشير إلى زيادة الخدمة ومعارف ومهارات الشخص بالشكل الذي يساعد على التكيف مع عمله والارتباط النفسي به. فقد بينت الكثير من البحوث أن الرضا الوظيفي يكون عاليا نسبيا في البداية ثم ينحط بالتدريج عند السنة الخامسة إلى الثامنة ثم يبدأ في الارتفاع مرة أخرى كلما ازدادت المدة التي أمضاها الشخص في العمل، وتكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد عشرين سنة. (عبد الحليم جلال، 2018، ص180).

2- المسببات التنظيمية:

-نظام العوائد: مثل الحوافز والمكافآت والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا اذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يتضمن توفرها بالقدر المناسب والشكل العدل.

ب- الإشراف: إن إدراك للفرد بمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة الأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد وجهة نظر حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمائتهم لهم.

د-سياسة المنظمة: وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضيح التصرفات وتسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعيقه.

ج-تصميم العمل: حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والإستقلال وتوفر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل. (بشوع، 2014، ص86).

ثانيا /الأخصائي النفسي العيادي:

1. التعريف بالأخصائي النفسي العيادي:

الأخصائي الإكلينيكي هو العنصر الفعال وحلقة الوصل بين المريض والتشخيص الدقيق فيجب أن يتحلى بالصفات الإيجابية حتى يكون عنصرا ناجحا في التعامل مع الأسوياء وغير الأسوياء.

(عسكر، 2009، ص 39)

عرف زاهران الأخصائي النفسي الإكلينيكي أنه هو الشخص المختص في علم النفس العيادي والذي يستخدم القياسات النفسية وتقنيات العلاج النفسي ونظرياته بالإضافة إلى خبرته وذلك في مجال تشخيص الأمراض والاضطرابات النفسية وعلاجها الأسوياء .

ويعرف الأخصائي النفسي بأنه ذلك الفرد الحاصل على درجه جامعيه في علم النفس مع حصوله على تدريب في المجال العيادي (نوار شهرزاد، 2018، ص627).

تعريف اخر:

هو المتخصص الذي يستخدم الإجراءات السيكولوجية ، ويتعاون مع غيره من الأخصائيين في الفريق النفسي كل واحد في حدود إمكاناته وفي تفاعل إيجابي، بقصد فهم ديناميات شخصية العميل وتشخيص مشكلاته، والتنبؤ باحتمالات تطور حالته ومدى إستجابته لمختلف أساليب

العلاج والتوجيه، ثم العمل إلى الوصول به إلى أقصى درجة ممكنة من التوافق الشخصي والاجتماعي. (بور زوان، 2016، ص357)

أما عثمانى (2019): فعرفه انه الذي يدرس الحياة العاطفية، العقلية والسلوكية للأفراد فهو يستعمل طرق خاصة للتحليل، التقييم والعلاج النفسي والإرشاد. (غربي، 2020، ص25).

2. عمل الأخصائي النفسي الإكلينيكي:

إن عمل المهنة للأخصائي الإكلينيكي محددة في تقديم خدمات للآخرين أفراداً أو جماعات لغرض مساعدتهم وبالتالي مساعدة المجتمع من أجل تحسين حياتهم نوعاً وكماً وذلك في حل مشكلاتهم ومن خلال استخدامهم الأسلوب العلمي وتوجيه السلوك غير المرغوب إلى سلوك سوي ومساعدة الأفراد لكي يتكيفوا في مجتمعهم. وينحصر عمل الإكلينيكي في المهام النوعية وأهمها:

1- تقويم السلوك العصابي إلى السلوك المهدب.

2- القيام بنفسه بكل أنواع العلاج النفسي لكافة الأنماط الإكلينيكية وخاصة القلق والاكتئاب والعصاب الذي أصبح يشمل الآن كل الأفراد أو الجماعات التي تطلب العون للتخلص من أنماط ومشكلات اجتماعية أو عملية أو تطلب الإرشاد لطرائق أكثر إيجابية وفعالية لمساعدته على حياة أفضل.

3- القيام بالاستفادة من معظم وقت الإكلينيكي في مساعدة المريض لتعليمه كيفية القيام بأدواره الاجتماعية بطريقة تكون أكثر نضجاً.

4- بناء العلاقات الإنسانية المتينة بين المعالج وصاحب الحالة والمجتمع.

5- أكد (Patterson 1973) باترسون أن عمل الأخصائي يندرج تحته التعامل مع مشكلات الأفراد في العلاج النفسي منها الجنسي. جنوح الأحداث الإدمان المخدرات والاكتئاب العصبية

الانفعالات الحادة، والمشكلات الحادة التي تتصف باتصالها بالشعور والمشكلات الحادة التي تتصف باتصالها بالاشعور. (جاسم العبيدي، 2013، ص16).

3. سمات الأخصائي النفسي إكلينيكي وشخصيته:

أصدرت لجنة التدريب الإكلينيكي في جمعية علم النفس الأمريكية السمات التالية للأخصائي النفسي الإكلينيكي:

- القدرة العلمية الممتازة.
- حب الاستطلاع.
- الاهتمام بالأشخاص كأفراد.
- الاستبصار والتحمل والصبر
- القدرة على تكوين علاقات طيبة مؤثرة مع الآخرين.
- المسؤولية.
- الضبط الانفعالي.
- المرونة واللباقة.
- الأمانة في الممارسة المهنية.
- القدرة على ضبط النفس.
- الإحساس بالقيم الأخلاقية.
- الاطلاع الثقافي الواسع.
- الاهتمام بعلم النفس عامة وعلم النفس الإكلينيكي خاصة. (رأفت عسكر، 2009، ص40).

4. الأدوار التي يقوم بها الأخصائي النفسي:

إن للأخصائي النفسي الإكلينيكي الكثير من الأدوار والتي منها ما هو أساسي ومنها ما هو فرعي وقد حدد جولد نبرج الأدوار التي يقوم بها الأخصائي النفسي الإكلينيكي على النحو التالي:

- عمل الاختبارات النفسية والمقابلات الإكلينيكية من أجل تشخيص الحالة.

- الإرشاد والعلاج النفسي للأفراد والأزواج والأسر والجماعات.

- عمل البحوث النفسية عن نمو الشخصية ووظائفها، وأسباب المرض النفسي وغيرها.

وفي ذات الاتجاه يحدد جوليان روتر الأدوار التالية:

- قياس الذكاء والقدرات العامة وهذا النشاط لا يتضمن مجرد قياس القدرة الحالية للفرد، بل يتضمن أيضا تقدير إمكاناته، وكفاءته، وأثر المشكلات أو الظروف الأخرى التي تحيط به في قيامه بوظائفه العقلية.

- قياس الشخصية ووصفها وتقويمها، وما يتضمنه من تشخيص وما يمكن أن تطلق عليه السلوك المشكل أو الشاذ أو غير التوافقي.

- العلاج النفسي. (العتيبي، 2011، ص14)

5. صعوبات الممارسة النفسية للأخصائي العيادي:

1- ضعف التكوين العلمي:

ويقصد به ضعف التكوين الجامعي من حيث المعرفة النظرية الممارسة النفسية وهذا ما يؤكد ويند فريد "Windfrid" بقوله: أن مشكلة التكوين تعتبر من أكثر المشكلات حدة في علم النفس العيادي، لذلك لا بد من توفير تكوين صلب في الجانب النظري والميداني حتى تتوفر الكفاءة التي هي شرط من شروط الممارسة النفسية.

2- ضعف التدريب الميداني:

ويقصد به نقص التدريب الميداني من حيث المعرفة التطبيقية لإستخدام التقنيات العلاجية، ففي دراسة كلثوم بالميهوب عام (1998) حول المشكلات التي تواجه الأخصائي النفسي وجدت أن 26% من العيادين اعتبروا أن ضعف التكوين في العلاج يشكل أهم الصعوبات التي يواجهونها، وأشارت بيانات الدراسة إلى افتقار العيادين إلى التحكم في التقنيات العلاجية الحديثة التي اثبتت فعاليتها، وكذا عدم مسايرتهم للتطور الذي يعرفه علم النفس العيادي في العالم المتقدم.

3- عدم تعاون الأسرة:

اي ان عدم تعاون الاسرة مع الأخصائي النفسي لصالح الحالة فيحملونه المسؤولية الكاملة لمتابعة المريض وعلاجه، مما يصعب المهمة على الاخصائي النفسي.

4- الضغط المهني:

قد يعاني الأخصائي النفسي من ضغوط مهنية تفرضها طبيعة المهنة، فهو يتعامل مع أشخاص مضطربين غير أسوياء، وسيرورة العمل معهم قد تزيد من احتمال الإصابة بضغط المهنة. وقد يعود الضغط المهني إلى الفشل في العلاج. (الأسود وجعفرور، 2011، ص4).

5- صعوبة التعامل مع الصمت: الصمت هو عناية علاجية يمكن ان يتم استخدامها من الاخصائي النفسي بشكل مفيد، حيث يحتاج الأخصائيون النفسانيون الى أن يكونوا واعين للصمت وأن يعملوا قرار مستثير حول إذا كان الصمت سيكسر من قبلهم أو من قبل المنتفع. (حمدي، 2013، ص31)

خلاصة الفصل:

أردنا من خلال هذا الفصل تقديم ملم لكل من المتغيرين الرضا عن العمل بنوع من التفصيل من تعريفه وأهميته ونظرياته وخصائصه وكذا العوامل المؤثرة في تشكيله ومظاهره، ثم تم التعرف على الأخصائي النفسي العيادي وعمله وسماته وأدواره ومهارته ومتطلبات الأخلاقية لعمله وكذلك الصعوبات التي يواجهها الاخصائي.

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي

❖ الطرق المنهجية المتبعة لدراسة

تمهيد

✓ الدراسة الاستطلاعية

✓ الخصائص السيكومترية

✓ الدراسة الاساسية

1. المنهج المستخدم في الدراسة

2. مجتمع العينة في الدراسة

3. أدوات الدراسة

✓ الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد أن تناولنا في الفصول السابق ذكرها الإطار العام للدراسة وكذلك الخلفية النظرية حتى وصولنا إلى الفصل الثالث والذي يتناول الطرق المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية بشكل دقيق لمعرفة الحقائق الخاصة بالدراسة والدراسة الميدانية هي من تثبت لنا صح هذه الحقائق وتوصلنا إلى النتائج الاساسية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية في موضع البحث تعد احد أنواع البحوث العلمية التي يقوم الباحث باستخدامها لكي يقوم بالدراسة الميدانية، لتساعده في تزويد معرفته و تجعله أكثر تعمقا في موضوع دراسته، كما يمكن اعتبار الدراسة الاستطلاعية نقطة انطلاق الدراسة من اجل الوصول إلى الجانب النظري و التطبيقي.

4.1: ثبات وصدق الأداة

أ- ثبات الأداة:

الثبات *stabilité* يشير إلى الاستقرار في درجات الفرد الواحد على نفس الاختبار وهذا يعني إلى إي مدى يعطي رائر معين نفس النتائج في إجراءات متكررة لنفس الأفراد (دا فيصل عباس,سنة 1996,ص22)

ب- صدق الأداة:

يقصد بصدق الاختبار ان يقيس الاختبار الصفة او السمة التي قصد به قياسها,ويذكر "كرونباخ" نوعين للصدق هما :

- الصدق المنطقي ويقصد به مضمون بنود الاختبار .
- الصدق التجريبي ويقاس بمقارنة الاختبار المراد تحديد درجة صدقه بنتائج مقياس آخر ثبت صدقه. (احمد حامد الخطيب, سنة 2011, ص26)

- ألفا كرونباخ:

تستخدم هذه الطريقة في ثبات البنود الموضوعية و الغير موضوعية لتحقيق من الاتساق الداخلي لدرجات الاختبار المستخدم. (كماش , 2016,ص25)

- حجم عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم تحديد 10 عينات بطريقة عشوائية لدراسة الاستطلاعية .

قياس ثبات كل عبارة في الاستبيان:

الرقم	العبارة	معامل الثبات	الصدق
01	تمكنه من تشخيص حالتي المرضية	0,778	0,88
02	قدم لي الاخصائي العديد من النصائح والتوجيهات	0,784	0,88
03	تمكن من جمع المعلومات من جميع المرضى حولي	0,760	0,87
04	يراعي لمشاعر المرضى	0,816	0,90
05	هل وجود أخصائي في المؤسسة مفيد	0,788	0,88
06	يجيب على الأسئلة المطروحة عند تواجده	0,784	0,88
07	يمنحني الشعور بالثقة	0,783	0,88
08	مساعدته للمرضى في حالة طلب المساعدة او دون طلبها	0,747	0,86
09	يملك أسلوب جيد في التعامل مع المرضى	0,770	0,87
10	حسن إصغانه للمرضى	0,761	0,87
11	إجراء الاخصائي للجلسات والمقابلات	0,766	0,87
12	يساهم في التخفيف من حدة القلق	0,761	0,87
13	يساعد على إيجاد حلول لمشكلاتنا	0,795	0,89
14	يبحث عن أسباب المؤدية لمشكلاتي	0,791	0,88

0,88	0,781	يساعدنا على التخلص من الضغوطات النفسية	15
0,86	0,751	امتلاكه الصبر في العمل	16
0,88	0,788	أقبل مساعدة الاخصائي لي	17
0,88	0,782	يمتلك ملاحظة جيدة لسلوكياتي وينبهي لها	18
0,87	0,772	يقدم الإرشادات اللازمة لتخفيف من المشكلة المطروحة	19
0,90	0,823	توفر المؤسسة الاستشفائية على أقسام خاصة بالممارسة والعلاجات العيادية للأخصائي	20
0,88	0,782	احترامه للمرضى	21
0,87	0,766	يشعر المرضى بالراحة والأمان	22
0,87	0,767	الاهتمام بمساعدة المرضى	23
0,87	0,776	قدرته على إقامة علاقة فعالة مع المرضى	24
0,88	0,782	يمتلك أسلوب جيد في المعاملة	25
0,88	0,788	يقدم لي شرح حول مشكلتي	26
0,89	0,807	يبحث الاخصائي على العلاج المناسب للمرضى	27
0,88	0,789	الأسئلة المطروحة من طرف الاخصائي تساهم في فهم أسباب حالتي	28
0,87	0,765	وضع الاخصائي خطة لعلاج مشكلتي	29

الجدول رقم (1): يوضح نتائج معامل ثبات كل عبارة في الاستبيان

من خلال الجدول يتبين لنا أن معامل الثبات في العبارات يتراوح ما بين (0,747) كحد أدنى و (0,823) كحد أقصى، حيث أن العبارة الأولى معامل ثباتها (0,778) والعبارة الثانية معامل ثباتها (0,784) والعبارة الثالثة معامل ثباتها (0,760) والعبارة الرابعة (0,816) والعبارة الخامسة (0,788) والعبارة السادسة (0,784) والعبارة السابعة (0,783) والعبارة الثامنة (0,747) والعبارة التاسعة (0,770) والعبارة العاشرة (0,761) والعبارة إحدى عشر (0,766) والعبارة اثنتي عشر (0,761) والعبارة ثلاثة عشر (0,795) والعبارة أربعة عشر (0,791) والعبارة خمسة عشر (0,781) والعبارة ستة عشر (0,751) وكذلك العبارات سبعة

عشر (0,788) وثمانية عشر (0,782) وتسعة عشر (0,772) والعشرون (0,823) والواحد والعشرون (0,782) واثنان وعشرون (0,766) وثلاثة وعشرون (0,767) أربعة وعشرون (0,776) خمسة وعشرون (0,782) ستة وعشرون (0,788) سبعة وعشرون (0,807) ثمانية وعشرون (0,789) والعبارة تسعة وعشرون (0,765). وهذا ما يؤكد لنا مدى التجانس و الاتساق الداخلي للاستبيان مما يدل على الصدق التكويني في قياس مستوى الرضا عن العمل المقدم من طرف الاخصائي النفسي, ومن خلال نتائج الجدول نجد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكننا الاعتماد عليه.

قياس معامل الثبات العام:

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0,786	29

الجدول رقم(2) :يوضح معامل الثبات العام بطريقة ألفا كرونباخ

من خلال الجدول يتبين لنا أن معامل الثبات العام للاستبيان ألفا كرونباخ بلغ (0,786) من خلال 29 عبارة,وهي قيمة تطمئن على ثبات نتائج الأداة.

معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بطريقة سبيرمان براون	عدد افراد العينة
0,786	0,880	10

الجدول رقم(3) :يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

كما تم حساب في الجدول (3) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وحصلنا على (0,880) لـ 10 عينات

2. الخصائص السيكومترية:

- الصدق
- الثبات

3. الدراسة الاساسية:

أ- المنهج المستخدم في الدراسة:

لا تقوم أي دراسة علمية إلا على منهج محدد من اجل أن تكون الدراسة دقيقة وذلك وفق قواعد أساسية, ويعرف المنهج على انه " منهج البحث هو مجموعة من القواعد العامة التي يعتمدها الباحث في تنظيم ما لديه من أفكار أو معلومات من اجل توصيله إلى النتيجة المطلوبة(" محمد سرحان علي محمود, 2019, ص35)

وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يهدف إلى وصف ظواهر أو إحداث وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها وتحليلها وتفسيرها من اجل الوصول إلى نتائج الدراسة بشكل واضح ودقيق .

ب- مجتمع العينة في الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة تم تحديد 32 عينة بطريقة عشوائية, حيث مست المرضى بالمستشفى الذي تمت فيه الدراسة.

ت- أدوات الدراسة:

إن الباحث يستخدم أكثر من أداة لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة لفحص فرضياته والإجابة على أسئلته ويعتمد اختيار أداة الدراسة على نوع الدراسة والمنهج المتبع وطبيعة المعلومات. ومن اجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان, ويعرف الاستبيان بأنه " مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين" (الدكتور ربحي مصطفى عليان, 2011, ص 349)

حيث انه تم تصميم استبيان مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية -مستشفى الزهراوي بالمسيلة - الذي يتكون من 29 بند

4. الأساليب الإحصائية:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل ألفا كرونباخ
- اختبار T_{test}
- اختبار anova
- اختبار الشيفي للمقارنة البعدية

خلاصة الفصل

لقد تم في هذا الفصل تقديم الطرق المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية التي تم إجرائها بشكل دقيق ومفصل من الدراسة الاستطلاعية إلى الدراسة الأساسية, حيث تم تقديم منهج الدراسة المتبع وأداة القياس وحجم العينة, وكذلك عرض الخصائص السيكومترية والأساليب الإحصائية المختلفة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها



تمهيد

✓ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

✓ استنتاج عام

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد ان تناولنا في الفصل السابق الطرق المنهجية المتبعة, تطرقنا في هذا الفصل الى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها ومنه نتوصل الى الاستنتاج العام

1. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أ- عرض نتائج الدراسة الاساسية:

باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة قمنا أولاً بالتحقق من شرط التوزيع الطبيعي والجدول الأتي يوضح ذلك:

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرارة	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرارة	الإحصاءات	
دال	0,407	32	0,987	0,200	32	0,072	الرضا الوظيفي

الجدول رقم(4) :يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي

من خلال بيانات الجدول وقيمة $Kolmogorov-Smirnov^a$ نلاحظ ان البيانات جاءت دالة إحصائياً ومقاربة من مستوى الدلالة الف(0,05) , منه فان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً حيث يمكننا استخدام الاساليب الإحصائية في معالجة الفرضيات .

ب - عرض نتائج الفرضيات:

- بالنسبة للعبارات: قمنا بترتيب العبارات حسب درجة تشبعها وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافية المعيارية لاستجابات أفراد العينة (المرضى), فكانت النتائج في الجدول كالأتي:

الرقم	عبارات الاستبيان	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معيار الحكم	المستوى	الترتيب
01	تمكنه من تشخيص حالتي المرضية	32	3,875	0,491	[5-3,34]	مرتفع	24
02	قدم لي الاخصائي العديد من النصائح والتوجيهات	32	4,312	0,592	[5-3,34]	مرتفع	10
03	تمكن من جمع المعلومات من جميع المرضى حولي	32	3,500	0,762	[5-3,34]	مرتفع	26
04	يراعي لمشاعر المرضى	32	4,281	1,023	[5-3,34]	مرتفع	11
05	هل وجود أخصائي في المؤسسة مفيد	32	4,750	0,439	[5-3,34]	مرتفع	01
06	يجيب على الأسئلة المطروحة عند تواجده	32	4,125	0,659	[5-3,34]	مرتفع	14

07	مرتفع	[5-3,34]	0,718	4,500	32	يمنحني الشعور بالثقة	07
25	مرتفع	[5-3,34]	1,011	3,593	32	مساعدته للمرضى في حالة طلب المساعدة او دون طلبها	08
13	مرتفع	[5-3,34]	0,762	4,250	32	يملك أسلوب جيد في التعامل مع المرضى	09
12	مرتفع	[5-3,34]	0,683	4,281	32	حسن إصغائه للمرضى	10
29	متوسط	[3,33-1,67]	1,134	2,562	32	إجراء الاخصائي للجلسات والمقابلات	11
08	مرتفع	[5-3,34]	0,564	4,437	32	يساهم في التخفيف من حدة القلق	12
17	مرتفع	[5-3,34]	0,646	4,031	32	يساعد على إيجاد حلول لمشكلاتنا	13
21	مرتفع	[5-3,34]	0,564	3,937	32	يبحث عن أسباب المؤدية لمشكلاتي	14
02	مرتفع	[5-3,34]	0,522	4,718	32	يساعدنا على التخلص من الضغوطات النفسية	15
16	مرتفع	[5-3,34]	0,883	4,156	32	امتلاكه الصبر في العمل	16
03	مرتفع	[5-3,34]	0,522	4,718	32	أقبل مساعدة الاخصائي لي	17
23	مرتفع	[5-3,34]	0,588	3,906	32	يملك ملاحظة جيدة لسلوكياتي وينبهنني لها	18
18	مرتفع	[5-3,34]	0,715	4,062	32	يقدم الإرشادات اللازمة لتخفيف من المشكلة المطروحة	19
27	متوسط	[3,33-1,67]	1,378	3,187	32	توفر المؤسسة الاستشفائية على أقسام خاصة بالممارسة والعلاجات العيادية للأخصائي	20
05	مرتفع	[5-3,34]	0,621	4,531	32	احترامه للمرضى	21
04	مرتفع	[5-3,34]	0,564	4,562	32	يشعر المرضى بالراحة والأمان	22
06	مرتفع	[5-3,34]	0,622	4,500	32	الاهتمام بمساعدة المرضى	23
20	مرتفع	[5-3,34]	0,759	4,937	32	قدرته على إقامة علاقة فعالة مع المرضى	24
09	مرتفع	[5-3,34]	0,669	4,437	32	يملك أسلوب جيد في المعاملة	25
19	مرتفع	[5-3,34]	0,537	3,968	32	يقدم لي شرح حول مشكلتي	26

22	مرتفع	[5-3,34]	0,892	3,906	32	يبحث الاخصائي على العلاج المناسب للمرضى	27
15	مرتفع	[5-3,34]	0,707	4,125	32	الأسئلة المطروحة من طرف الاخصائي تساهم في فهم أسباب حالتي	28
28	متوسط	[3,33-1,67]	1,307	3,031	32	وضع الاخصائي خطة لعلاج مشكلتي	29

الجدول رقم (5) :يوضح ترتيب عبارات الاستبيان حسب درجة تشبعها عن طريق حساب

المتوسطات الحسابية والانحرافية المعيارية لاستجابات أفراد العينة

من خلال الجدول وبياناته وملاحظة المتوسطات الحسابية والانحرافية المعيارية المستخرجة من استجابات افراد عينة الدراسة على كل عبارة من الاستبيان ,نلاحظ ان تشبع العبارات تراوح بين المستوى المرتفع بنسبة كبيرة والمستوى المتوسط بنسبة اقل , بالنسبة للعبارات ذات المستوى المتوسط التي تنتمي الى المجال [3,33-1,67] وجدناه في العبارات (11,20,29),حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتوسطة بين (2,56)في في العبارة رقم(11) التي تنص على(إجراء الاخصائي للجلسات والمقابلات), و (3,18) للعبارة رقم(20) والتي تنص على (توفر المؤسسة الاستشفائية على أقسام خاصة بالممارسة والعلاجات العيادية للأخصائي), و(3,03) للعبارة رقم(29) والتي تنص على(وضع الاخصائي خطة لعلاج مشكلتي).أما بالنسبة للعبارات ذات المستوى المرتفع التي تنتمي الى المجال [5-3,34] تم ايجاده في جميع العبارات المتبقية (28,27,26,25,24,23,22,21,19,18,17,16,15,14,13,12,10,9,8,7,6,5,4,3,2,1) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المرتفعة بين (4,750) في العبارة رقم(05) التي تنص على (هل وجود أخصائي في المؤسسة مفيد) وبقية العبارات جميعا تتمتع بمستوى مرتفع . وبالتالي يمكننا القول ان عبارات الاستبيان تراوحت بين مستوى مرتفع ومتوسط من خلال وجهة نظر افراد العينة.

• عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

التي تنص على مايلي:

"مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى مرتفع"

لتتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار T_{test} بالنسبة للعينة الواحدة التي قامت على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة تم التوصل إلى النتائج الآتية:

المعيار	القرار	مستوى الدلالة	t	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	حجم العينة	
[3-2,34]	دال عند 0,05	0,00	77,64	102,21	31	7,44	105,21	3	32	الدرجة الكلية

الجدول رقم (6): يوضح مستوى الرضا عن عمل الاخصائي النفسي من وجهة نظر المرضى

بعد ان تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة البحث في بلغ درجة ، وبانحراف معياري قدره (7,44) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق والمتوسط النظري البالغ (3) درجة، حيث أن الفرق بين المتغيرين بلغ (102,21) درجة، وباستخدام الاختبار t تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري، وما يؤكد ذلك هو قيمة t التي بلغت (77,64) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) كما أن المتوسط المحسوب ينتمي إلى المجال [3-2,34] أي المجال ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ نسبة 5% ومنه نستنتج أن مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي مرتفع

• عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

التي تنص على مايلي:

وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير الجنس

لتتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار T_{test} , فكانت النتائج في الجدول كالتالي:

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الجنس	انثى	14	105,2857	4,96803	0,044	30	0,157	غير دال عند 0,05
	ذكر	18	105,1667	9,06999				

الجدول رقم (7): يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات

درجات استجابات أفراد العينة على الاستبيان تبعاً لمتغير الجنس

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تقارب بين المتوسطات الحسابية، حيث جاءت الفروق طفيفة ودالة إحصائياً بمستوى دلالة (0,157) وهي أقل من (0,05) منه نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأنه توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير الجنس، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير الجنس.

• عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

التي تنص على مايلي:

وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير السن

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الاحصائية	القرار
---------------	----------------	--------------	----------------	----------	-------------------	--------

غير دال	0,176	1,771	91,41	3	274,230	بين المجموعات
			51,616	28	1445,239	داخل المجموعات
				31	1719,469	الكلي

الجدول رقم (8): يوضح فروق في المتوسط عن الرضا تبعاً لمتغير السن

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة $f = 1,771$ وهي دالة إحصائية بمستوى دلالة (0,167) وهي أقل من (0,05) منه نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأنه توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير السن، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير السنة، كما هو موضح في نتائج الجدول التالية:

معامل الشيفي (lsd) للمقارنات البعدية					
مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروقات	(السن ب)	(السن أ)	
0,095	5,52270	-9,54545	20-35 سنة	أقل من 20	استبيان الرضا الوظيفي
0,060	5,52270	-10,81818	35-55 سنة		
0,031	5,67977	-12,87500*	55 فما فوق		
0,095	5,52270	9,54545	أقل من 20	20-35 سنة	
0,681	3,06344	-1,27273	35-55 سنة		
0,327	3,33831	-3,32955	55 فما فوق		
0,060	5,52270	10,81818	أقل من 20	35-55 سنة	
0,681	3,06344	1,27273	20-35 سنة		
0,543	3,33831	-2,05682	55 فما فوق		
0,031	5,67977	12,87500*	أقل من 20	55 فما فوق	
0,327	3,33831	3,32955	20-35 سنة		
0,543	3,33831	2,05682	35-55 سنة		

الجدول رقم (9): يوضح نتائج اختبار "lsd" ودلالاتها الإحصائية بمتوسط الفروقات تبعاً لمتغير السن

- عرض نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:
التي تنص على مايلي:

وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير المصلحة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية	القرار
بين المجموعات	88,369	3	29,456	0,506	0,682	غير دال
داخل المجموعات	1631,100	28	58,254			
الكلية	1719,469	31				

الجدول رقم (10): يوضح فروق في المتوسط عن الرضا تبعاً لمتغير المصلحة

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة $(f) = 0,506$ وهي دالة إحصائية بمستوى دلالة (0,682) وهي عند مستوى الدلالة (0,05) منه نرفض الفرضية البديلة التي تقول بأنه توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير المصلحة، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعاً لمتغير المصلحة.

معامل الشيفي (lsd) للمقارنات البعدية				
مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروقات	(المصلحة ب)	(المصلحة أ)
0,7440	3,34145	1,10000	تصفية الدم	طب الأورام
0,3160	3,68680	3,76667	الطب الداخلي	
0,3840	4,82716	4,26667	لجراحة العامة	
0,7440	3,34145	-1,10000	طب الأورام	تصفية الدم
0,5230	4,12197	2,66667	الطب الداخلي	
0,5450	5,16716	3,16667	لجراحة العامة	
0,3160	3,68680	-3,76667	طب الأورام	الطب الداخلي
0,5230	4,12197	-2,66667	تصفية الدم	
0,9270	5,39692	,500000	لجراحة العامة	
0,3840	4,82716	-4,26667	طب الأورام	الجراحة العامة
0,5450	5,16716	-3,16667	تصفية الدم	
0,9270	5,39692	-,50000	الطب الداخلي	

الجدول رقم (11): يوضح نتائج اختبار "lsd" ودلالاتها الإحصائية بمتوسط الفروقات تبعاً لمتغير المصلحة

2. استنتاج عام

في ظل هذه الدراسة الميدانية تم اكتشاف مستوى الرضا عن العمل المقدم من طرف الاخصائي فبنسبة للفرضية الأولى "مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى مرتفع" فقد تحققت حيث ان مستوى الرضا مرتفع ما الفرضية الثانية والثالثة والرابعة التي تتص كل منها على:

- وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعا لمتغير الجنس
- وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعا لمتغير السن
- وجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعا لمتغير المصلحة

ومنه الفرضيات البديلة التي تقول بأنه توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعا لمتغير الجنس والسن والمصلحة, ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لاتوجد فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المؤسسات الاستشفائية من وجهة نظر المرضى تبعا لمتغير الجنس والسن والمصلحة.


خلاصة الفصل

لقد تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها ومناقشتها, وفي الأخير قدمنا استنتاج عام حول الدراسة

خاتمة

خاتمة:

ان للأخصائي النفسي مميزات كثيرة عمله وما يقدمه ,ونظرا لأهمية الاخصائي في المراكز الاستشفائية تم وضع دراسة تمكن من معرفة مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية وذلك من وجهة نظر المرضى للأخصائي , وذلك من خلال وضع فرضيات والتحقق من صحتها والتمكن من قياس مستوى الرضا وما يمكننا استخلاصه في الأخير إن مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى مرتفع



قائمة المراجع والمصادر

قائمة المصادر والمراجع:

1/الكتب:

- احمد حامد الخطيب محمد احمد الخطيب، 2011، الاختبارات والمقاييس النفسية ، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن
- البارودي منال ،2015،الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ،الطبعة الأولى المجموعة العربية للتدريب والنشر ،القاهرة.
- جلال عبد الحليم،2015، محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ،الطبعة الأولى، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ،عمان.
- حمدي عبد الله،2013 ، مهام الأخصائي النفسي ، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، الطبعة الأولى ، الجيزة مصر
- رجب فايزة ،2011،الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية ،الطبعة الأولى ،دار الوفاء لدنيا لطباعة والنشر، الإسكندرية.
- رأفت عسكر،2009، علم النفس الإكلينيكي للتشخيص والتنبؤ في ميدان الاضطرابات النفسية العقلية.
- فيصل عباس، 1996 ،الاختبارات النفسية تقنياتها واجراءاتها ،دار الفكر العربي ،بيروت
- لكل منيف ، 2018 ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات، الطبعة الاولى ، المتقف للنشر والتوزيع
- محمد مصطفى ،2017، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الطبعة الأولى، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ،عمان.

2/الرسائل والمجلات

- فالح العتيبي دور الأخصائي النفسي الإكلينيكي من وجهة نظر العاملين في المستشفيات الحكومية ، رسالة ماجستير 2011،الرياض.
- أحمد المشيخي الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم، رسالة ماجستير 2012 بمحافظة طفار.

- خالد الزيدان الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم، رسالة ماجستير 2014 بمنطقة حائل.
- درويش حفيظة مستوى الرضا الوظيفي عن الممارسة العيادية لدى الأخصائي النفسي في المراكز الإستشفائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر 2018، البويرة
- ديلمى سهير مستوى الرضا عن العمل العيادي لدى الأخصائي النفسي في العيادة النفسية دراسة ميدانية بمركز المساعدة النفسية مذكرة لنيل شهادة الليسانس 2020 المسيلة.
- علي القحطاني الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنترام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية مجلة جامعة عدن للعلوم الإنسانية والإجتماعية العدد 61-66 بعدن 2021.
- مهدي ربابعة مستوى الرضا عن العمل والقدرة على التكيف النفسي الاجتماعي لذوي الإحتياجات الخاصة للعاملين في محافظة إريد في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية المجلد 32 العدد 5 سنة 2015.
- نوار شهرزاد تقييم واقع الأخصائي النفسي بالأمراض المزمنة دراسة استكشافية من وجهة نظر عينة من الأخصائيين النفسيين مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 35 ورقلة 2018
- غربي فاطمة البروفایل النفسي للأخصائي العيادي حسب نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مذكرة ماستر 2020 بسكرة.
- بشوع أسماء محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدراس الإبتدائية في ظل نظرية فريدريك هيرزبيرغ مذكرة ماستر 2015 عين مليلة.
- الأسود زهراء وجعفرور ربيعة معوقات الممارسة النفسية لدى الأخصائي النفسي دراسة استكشافية من وجهة نظر عينة من الأخصائيين النفسيين 2011 ولايتي ورقلة وغرداية.

الملاحق

مقياس رضا العمل

استبيان مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الاخصائي النفسي بالمراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى بمستشفى الزهراوي - المسيلة-

أقوم بوضع هذا الاستبيان بين أيديكم في إطار إعداد مذكر تخرج شهادة الليسانس المسماة مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي النفسي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى بمستشفى الزهراوي -المسيلة- , لهذا أرجو منكم الإجابة على هذا الاستبيان ليتم استخدام إجاباتكم للغرض العلمي(موضوع المذكرة)

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لأسئلة الاستبيان ولكم منا جزيل الشكر.

المعلومات الاساسية:

- الجنس:

ذكر أنثى

- السن:

اقل من 20 سنة

من 20 إلى 35 سنة

من 35 إلى 55 سنة

من 55 سنة فما فوق

- المصلحة المتواجد فيها:

الاستبيان

الرقم	بنود	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	تمكنه من تشخيص حالتي المرضية					
02	قدم لي الاخصائي العديد من النصائح والتوجيهات					
03	تمكن من جمع المعلومات من جميع المرضى حولي					
04	يراعي لمشاعر المرضى					
05	هل وجود أخصائي في المؤسسة مفيد					
06	يجيب على الأسئلة المطروحة عند تواجده					
07	يمنحني الشعور بالثقة					
08	مساعدته للمرضى في حالة طلب المساعدة او دون طلبها					
09	يملك أسلوب جيد في التعامل مع المرضى					
10	حسن إصغائه للمرضى					
11	إجراء الاخصائي للجلسات والمقابلات					
12	يساهم في التخفيف من حدة القلق					
13	يساعد على إيجاد حلول لمشكلاتنا					
14	يبحث عن أسباب المؤدية لمشكلاتي					
15	يساعدنا على التخلص من الضغوطات النفسية					
16	امتلاكه الصبر في العمل					
17	أقبل مساعدة الاخصائي لي					
18	يملك ملاحظة جيدة لسلوكياتي وينبهنني لها					
19	يقدم الإرشادات اللازمة لتخفيف من المشكلة المطروحة					
20	توفر المؤسسة الاستشفائية على أقسام خاصة بالممارسة والعلاجات العيادية للأخصائي					
21	احترامه للمرضى					
22	يشعر المرضى بالراحة والأمان					
23	الاهتمام بمساعدة المرضى					
24	قدرته على إقامة علاقة فعالة مع المرضى					
25	يملك أسلوب جيد في المعاملة					
26	يقدم لي شرح حول مشكلتي					
27	يبحث الاخصائي على العلاج المناسب للمرضى					
28	الأسئلة المطروحة من طرف الاخصائي تساهم في فهم أسباب حالتي					
29	وضع الاخصائي خطة لعلاج مشكلتي					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

مديرية الصحة والسكان لولاية المسيلة
المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمسيلة

الرقم: 68 / 2023

مقرر تعيين داخلي

إن مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة،

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في: 27/03/1990 المتعلق بساكنة التعيين الإداري للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع لإداري
- بمقتضى القرار رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين المؤرخ في: 19/05/2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وتسييرها
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 121/11 بتاريخ 20/03/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الأطباء للصحة العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 140/07 المؤرخ في: 19/05/2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وتسييرها .
- بناء على مرئيلة السيد : عميد جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

يقرر

المادة الأولى: (ت) يوجه السيد(ة) : مزارق شيماء تحت إشراف السيدة : لعناني نصيرة

بصفته(ها) طالب(ة) بجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

تخصص : علم النفس العيادي السنة : ثالثة ليسانس

لإجراء تريض ابتداء من تاريخ : 2023/05/23 إلى غاية : 2023/05/25

المادة الثانية : يكلف السادة مدير الموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية

بتنفيذ هذا المقرر كل حسب اختصاصه.

المسيلة في
المدير الفرعي للموارد البشرية
يوسف بن سليمان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

مديرية الصحة والسكان لولاية المسيلة
المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمسيلة

الرقم: 64 / 2023

مقرر تعيين داخلي

إن مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة،

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في: 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين الإداري للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع لإداري
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين المؤرخ في: 19/05/2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وتسييرها
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 121/11 بتاريخ 20/03/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الأطباء للصحة العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 140/07 المؤرخ في: 19/05/2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وتسييرها.
- بناء على مراسلة السيد: عميد جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

بمقتضى

- المادة الأولى: (ت) يوجه السيد(ة) : سوالي بسمة تحت إشراف السيدة : لعناني نصيرة بصفته(ها) طالب (ة) بجامعة محمد بوضياف - المسيلة - تخصص : علم النفس العيادي السنة : ثالثة ليسانس لإجراء تربص ابتداء من تاريخ : 2023/05/23 إلى غاية : 2023/05/25
- المادة الثانية : يكاف السادة مدير الموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية بتنفيذ هذا المقرر كل حسب اختصاصه.

المسيلة في:
المديرة

المدير الفرعي للموارد البشرية
يوسفي سليمت





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نواة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): سعيدة بـ

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): المسجلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1.1.998.10.36.00.36.9.0000

الصادرة بتاريخ: 11.01.2023 عن دائرة: عين الملح

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العيادي تحت رقم التسجيل: 350714416

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: مستوى الرضا عن العمل العيادي المقدم من طرف الأخصائي

المقضي في المراكز الاستشفائية من وجهة نظر المرضى

مستشفى الزهراوي بالمسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
نجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11.01.2023

امضاء المعني (ة): [Signature]

رجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): عززات شيباء

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11999099.5005470004

الصادرة بتاريخ: 2023.10.19 عن دائرة: المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العملي تحت رقم التسجيل: 202036067698

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: مسوي الرضا عن العمل العملي المقدم من طرفي

الحرص على النفسي في المراكز الاستشفائية من وجهات

نظر المرضى ممرضات الزهراوي بالمسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
نجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2023 / 06 / 14

امضاء المعني (ة):

رجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.