

الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى النفسانيين الممارسين دراسة ميدانية وصفية على مستوى ولاية باتنة--

Job alienation and professional performance among psychologists

-A descriptive field study at the state of Batna-

أ. د : كوكب الزمان بليردوح
ط. د : حياة بجة
جامعة أم البواقي،

ملخص الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الاداء الوظيفي لدى الممارسين النفسانيين في ولاية باتنة إلى جانب تحديد مستوى مشاعر الاغتراب الوظيفي لديهم مع تحديد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي و الأداء المهني لديهم، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي و بإستخدام مقياسي الأداء المهني عادل حسن السيد 2005 و الاغتراب الوظيفي بن زاهي منصور 2007، وقد تم التوصل للنتائج التالية : مستوى الأداء الوظيفي للممارس العيادي مرتفع ، في حين أن مستويات الاغتراب الوظيفي لديهم منخفضة كما توجد علاقة إرتباطية عكسية سلبية بين المتغيرين لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، الاغتراب الوظيفي، النفساني الممارس.

Abstract

The current study aims to determine the level of job performance among Psychologists practitioners in the state of Batna, in addition to determining the level of their feelings of job alienation with determining the relationship between job alienation and their professional performance, based on the correlative descriptive approach and using the two professional performance scales, Adel Hassan Al-Sayed 2005 and Job alienation Bin Zahi Mansour 2007, and the following results were reached: The level of job performance of the clinician is high, while their levels of job alienation are low, and there is a negative inverse correlation between the two variables in the study sample.

Key words : professional performance, job alienation, Psychologist

1. مقدمة إشكالية:

إن موضوع الاغتراب الوظيفي موضوع مهم و شائك بسبب إنعكاساته السلبية التي تمس الفرد و المجتمع على حد سواء تناولته العديد من المختصين بالدراسة و التحليل وهو يشير إلى مشاعر عدم الإنتماء للوظيفة و ما يترافق معها من كرب نفسي و قد تعددت أسباب الاغتراب الوظيفي أهمها عدم مطابقة الشهادة العلمية مع الواجبات الوظيفية، انخفاض الأجور أو زيادة

ساعات العمل فوق ما يسمح به القانون مع انعدام الخبرة المهنية وهو موضوع على قدر من الأهمية لأنه مرتبط بمدى جودة الأداء الوظيفي للموظفين ومدى إنتاجيتهم، إن توفير المناخ التنظيمي المناسب للموظفين بصفة عامة يخفض من مشاعر الاغتراب الوظيفي لديهم ويرفع من مستويات أدائهم ويزيد من إبداعهم الوظيفي في المهن التي يشغلونها .

ظاهرة الاغتراب الوظيفي من أخطر الظواهر التي يشهدها مجتمعنا اليوم لأنها تهدد الروابط الإنسانية داخله و تهدم قيمه ومعايره و تهدد أمنه وسلامته، فبموجب هذه الظاهرة تُحرف الضوابط الإجتماعية فينتشر الانحلال الأخلاقي ويتصرف كل فرد على هواه، إن الانعكاسات الخطيرة لظاهرة الاغتراب الوظيفي على المستوى المجتمعي والفردي تدعو لدراسة الظاهرة بشكل معمق و معرفة أسبابها للحد من إنتشارها .

على الجانب الآخر ومن المهن الحساسة في مجتمعنا مهنة الأخصائي النفسي وهي من المهن التي على قدر كبير من الأهمية لأنها تتصل مباشرة بالصحة النفسية والعقلية للأفراد والتي تعرف هي الأخرى صعوبات متعددة، قد يُصادف الممارس النفسي أثناء تأدية مهامه عدة مشكلات و معيقات تكون سببا لشعوره بالاغتراب الوظيفي و انسلاخه عن هويته المهنية وتداخل الواجبات الوظيفية لديه ، فتنعكس مباشرة على أدائه الوظيفي و تحد من إبداعه وقد تجعله يرتكب أخطاء وظيفية فتتخفف دافعيته للإنجاز والإنتاجية، من خلال هذه الدراسة سوف نحاول معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى فئة الممارسين النفسيين في ولاية باتنة عن طريق الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ما هو مستوى الاغتراب الوظيفي للممارس النفسي في ولاية باتنة؟
- ما هو مستوى الأداء المهني للممارس النفسي في ولاية باتنة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى الممارس النفسي في ولاية باتنة؟

2. فرضيات الدراسة :

- مستوى الاغتراب الوظيفي للممارس العيادي في ولاية باتنة منخفض.
- مستوى الأداء المهني للممارس العيادي في ولاية باتنة مرتفع.
- توجد علاقة بين ذات دلالة إحصائية إرتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى الممارس النفسي.

3. أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الأداء المهني للنفسانيين العياديين الممارسين في ولاية باتنة.
- التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى النفسانيين العياديين الممارسين في ولاية باتنة.
- شرح العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى النفسانيين العياديين الممارسين في ولاية باتنة.

4. أهمية الدراسة : أهمية هذه الدراسة تظهر في أهمية موضوعها حيث تشرح كيف يؤثر مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي على مستوى الأداء المهني مما يسمح لاحقا بوضع توصيات تسمح بالسيطرة على تنامي ظاهرة الاغتراب الوظيفي وكذلك برفع مستوى الأداء الوظيفي للممارس النفسي في ولاية باتنة .

5. الدراسات السابقة:

- دراسة بعنوان: "الاغتراب الوظيفي و أثره على كفاءة و فاعلية الأداء التنظيمي في شركة الإتصالات الأردنية" من إنجاز الباحثين : حسام محمود أبو حمور و رانيا جعفر و محمد عبد الله الريالات سنة 2018 ، تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير الاغتراب الوظيفي كل من كفاءة و فاعلية الأداء التنظيمي، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي حيث بلغت العينة 111 موظف في الشركة وقد توصلوا توصلوا إلى وجود علاقة عكسية ارتباطية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الكفاءة المهنية و فاعلية الاداء المهني .(أبو حمور وآخرون.2018).

- دراسة بعنوان: " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال " من إنجاز الباحثة : أسماء سعيد عبد الله سنة 2020 الهدف من الدراسة هو التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي و الأداء الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال، بالاعتماد على المنهج الوصفي، بلغت عينة الدراسة 302 معلمة طُبقت عليهن استبانة الاغتراب الوظيفي و الأداء الوظيفي، و توصلت الباحثة إلى وجود علاقة عكسية إرتباطية بين المتغيرين (عبد الله.2020).

- دراسة بعنوان: " الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة " سنة 2021، من إنجاز الباحث : شربي بشير، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين بجامعة ورقلة وكذا الفروق في المستوى تبعاً لمتغيرات الخبرة و السن ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي شملت الدراسة 300 موظف طبق عليهم مقياس الأداء الوظيفي، وتوصل إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة مرتفع ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لسنوات الخبرة أو للسن.(شربي.2021).

- دراسة بعنوان: "قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط" من إنجاز الباحث ماهر السيد محمود وزملائه سنة 2018، هدفت الدراسة إلى قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط، إستخدم فريق البحث المنهج المسحي وبلغت العينة 40 مختص واعتمدوا على مقياس الأداء الوظيفي وتوصلوا إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي من الأداء الوظيفي.(محمود وآخرون.2018).

- **تعقيب على الدراسات السابقة:** الدراسات التي تم عرضها سابقاً تشترك في المتغيرات الأساسية للدراسة الحالية بشكا تام مثل دراسة الباحثة سعيد عبد الله سنة 2020 ودراسة حور وزملائه سنة 2018، أما باقي الدراسات فتشترك معها جزئياً و تتمثل في دراسة شربي 2021 و دراسة محمود السيد 2018، أما من ناحية الاهداف فجميع الدراسات السابقة تشترك مع الدراسة الحالية في الإعتماد على المنهج الوصفي فهو المنهج المناسب لوصف الظواهر الإنسانية وفهم العلاقة بينها، تنوعت عينات الدراسات السابقة بين معلمات رياض الأطفال والموظفين الحكوميين والمختصين وذلك بالنظر إلى الدراسة الحالية مما يُضفي عليها شمولية أكبر فالدراسة الحالية إعتمدت على فئة حساسة في المجتمع وهم الممارسين العياديين، أما فيما يخص النتائج العامة للدراسات السابقة فنلاحظ أنها كلها متجانسة ومتوافقة

في وصف العلاقة الإرتباطية العكسية بين متغير الاغتراب الوظيفي والأداء المهني ، بل تزيد إلى وصف الانعكاسات السلبية لظاهرة الاغتراب الوظيفي .

- إستفادت الدراسة الحالية كثيرا من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة موضوع الدراسة الحالية إلى جانب صياغة الفرضيات الإجرائية واختيار المنهج المناسب للتحقق من الفرضيات و تحقيق الأهداف واختيار المقياس النفسي المناسب الذي يتمتع بخصائص سيكومترية (صدق و ثبات) إلى جانب المساهمة تحليل نتائج الدراسة الحالية .

6. التحديد الاصطلاحي والإجرائي لمصطلحات الدراسة :

- الاغتراب الوظيفي:

● **إصطلاحا:** هو حالة معرفية معمقة للإنفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على إشباع الحاجات الشخصية والتوقعات الضرورية (الدوسري.2011.44).

● **إجرائيا:** مشاعر عدم الانتماء والعجز واللامعنى التي يشعر بها الممارس العيادي أثناء تأدية مهامه و التي تؤثر مباشرة على مستوى إنجازاته ويُقاس بالدرجة التي يتحصل عليها الممارس العيادي على مقياس الاغتراب الوظيفي المستخدم في الدراسة .

- الأداء المهني:

● **إصطلاحا:** يُقصد بهتأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، أي القيام بالفعل الذي يساعد على الوصول للأهداف المسطرة وهو القيام بأعباء وظيفية والمسؤوليات و الواجبات وفقا للعمل المفروض أدائه من الموظف الكفاء المدرب (بدوي.1983.15)

● **إجرائيا:** هو مجموع النشاطات المهارات العقلية والمعرفية والانفعالية والعاطفية والجسدية التي يتمتع بها الممارس العيادي والتي بموجبها يؤدي المهام المسندة إليه، ويُقاس الأداء المهني بالدرجة التي يتحصل عليه الممارس العيادي على المقياس المستخدم في الدراسة.

- النفسي الممارس:

● **إصطلاحا:** هو الشخص الحاصل على درجة علمية جامعية في علم النفس من أحد الجامعات المعترف بها ، و محور اهتمامه وتخصصه هو ميدان علم النفس العيادي مع حصوله على التدريب المناسب (شحاتة.1989.50).

● **إجرائيا:** كل شخص تحصل على تكوين جامعي وحامل لشهادة جامعية في علم النفس أو أحد تخصصاته وفروعه، يسمح له تكوينه الجامعي بممارسة علم النفس وهو شخص مدرب على التشخيص والعلاج والقيام بالبحوث الميدانية والدراسات ضمن قطاع عام أو خاص ولا يهم سنه أو جنسه أو سنوات خبرته ويقطن ضمن ولاية باتنة.

الجانب الميداني

أولا : الإجراءات المنهجية

1. **منهج الدراسة:** تم الإعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي لأنه الأنسب لمعالجة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها، حيث يُعرف بأنه : المنهج المستخدم لدراسة الظواهر الراهنة من حيث خصائصها وأشكالها ، العلاقة فيما بينها و العوامل المؤثرة فيها، وهذا يعني أن المنهج الوصفي يشتمل على عمليات التنبؤ بمستقبل الظواهر . (دالين. 1997. 296)

إذن المنهج الوصفي يسمح بقياس الظواهر محل الدراسة وتحديد العلاقة بينها بما يضمن التحقق من الفرضيات وتحقيق الأهداف من الدراسة .

2. أدوات الدراسة :

- **مقياس الاغتراب الوظيفي:** من تصميم الباحث منصور بن زاهي سنة 2007 يهدف لقياس مستوى الاغتراب الوظيفي و هو مقياس مكون من 26 بند موزعة على ستة محاور :العجز، الانعزالية ، اللامعيارية، اللارضا، التشاؤم و اللامعنى ، يحمل 5 بدائل (موافق بشدة / موافق / محايد/ معارض/ معارض بشدة) ، تعطى الأوزان التالية على التوالي: (1/2/0/3/4) ، حيث أن الدرجات من 0 إلى 34 تشير إلى مستوى عالي من الاغتراب، و الدرجات من 35 إلى 68 تشير إلى المستوى المتوسط وفي الأخير الدرجات من 69 إلى 104 تشير إلى مستوى عالي من الاغتراب الوظيفي.

- **صدق المقياس:** إعتد الباحث على حساب الصدق العاملي للتحقق من صدق الاختبار واعتبر أن العامل يكون عاملا عندما تبلغ درجة التشبع لديه 0.40 أو أكثر، وقد كانت تشبعات كل البنود إيجابية وهذا مؤشر جيد للصدق.

- **ثبات المقياس:** تم بطريقة التجزئة النصفية، حيث فُدر الثبات ب0.89 وهي يشير إلى أن المقياس ثابت إلى جانب معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ 0.93 و يشير أيضا إلى ثبات عالي.(بن زاهي. 2007. 124)

- **مقياس الأداء المهني:** للباحث عادل حسن السيد 2005 والذي يقيس الأداء الوظيفي العام للموظفين و يتكون من 24 عبارة، و له خمس أوزان هي على التوالي : (دائما/غالبا/أحيانا/قليلا/نادرا) وتصحح على التوالي : (1/2/0/3/4)، حيث تمثل الدرجات من 66 إلى 96 مستوى عالي من الأداء الوظيفي والدرجات من 33 إلى 65 مستوى متوسط من الأداء وفي الأخير الدرجات من 0 إلى 32 تمثل المستوى الضعيف من الأداء.

- **صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي والتحقق من مدى تمثيل العبارات و مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس وقد اتضح أن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل عبارة و الدرجة الكلية تتراوح بين 0.77 و 0.82 عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 مما يدل على وجود إتساق داخلي.

- **ثبات المقياس:** تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وحساب معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات 0.87 و ألفا كرونباخ 0.84، مما يدل على ثبات المقياس.(محمود و آخرون. 2018. 125)

3. حدود الدراسة :

- **الحدود المكانية :** تمت الدراسة الحالية ضمن حدود ولاية باتنة .

- **الحدود الزمنية :** إنطلقت الدراسة في نهاية شهر سبتمبر إلى غاية شهر أكتوبر.

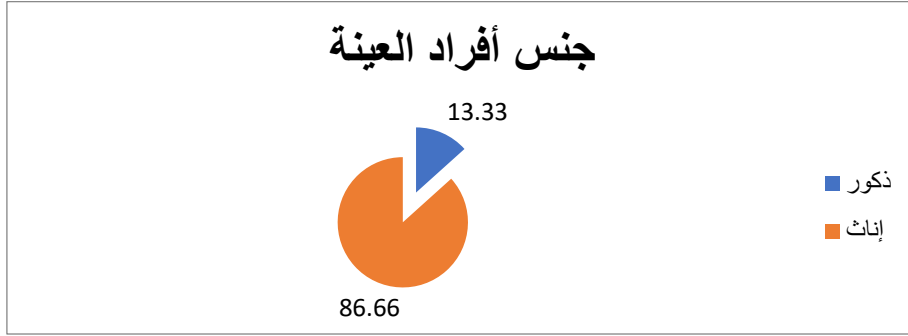
4. **عينة الدراسة:** شملت الدراسة 30 مختص نفساني يمارس نشاطه حالياً موزعين ضمن القطاع العام و القطاع الخاص قد تم إختيارهم بطريقة عمدية يقول عوض : " إنها طريقة توفر على الباحث كثيراً من الوقت والجهد الذي يبذله في اختيار العينة إلا أنها تستلزم معرفة المعالم الإحصائية بالنسبة للمجتمع الأصلي" (عوض .1988. 78).
خصائص أفراد العينة تظهر من حيث الجنس والسن ونظام التكوين وقطاع العمل بالشكل التالي:

جدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	جنس أفراد العينة و عددهم	
13.33%	4	ذكور
86.66%	26	إناث
100%	30	المجموع

(المصدر: إعداد الباحثين)

تعليق: الجدول أعلاه يوضح أن توزيع أفراد عينة الدراسة يتمركز حول الإناث الممارسات للوظيفة النفساني و ذلك بنسبة 86.66% في مقابل نسبة 13.33% للذكور .



شكل بياني رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس (المصدر: إعداد الباحثين)

جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	سن أفراد العينة و عددهم	
6.67%	2	من 22 إلى 32
86.66%	26	من 33 إلى 42 سنة
10%	3	43 سنة فما فوق
100%	30	المجموع

(المصدر: إعداد الباحثين)

تعليق: الجدول أعلاه يوضح أن أفراد العينة يتمركزون في الفئة العمرية ما بين 33 سنة و 42 سنة بنسبة 86.66%، أما بقية النسبة فتتوزع بالتساوي بين الفئتين من 22 إلى 32 سنة و فئة 43 سنة فما فوق.

أعمار أفراد عينة البحث



شكل بياني يرقم (02) توزيع أفراد العينة حسب السن (المصدر: من إعداد الباحثين)

جدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين

النسبة المئوية	نظام تكوين أفراد العينة و عددهم
%93.33	28 النظام الكلاسيكي
%6.66	2 نظام L.M.D
%100	30 المجموع

(المصدر: إعداد الباحثين)

تعليق: الجدول أعلاه يوضح أن أفراد العينة في أغلبهم قد تلقوا تكويننا كلاسيكيا بنسبة 76.66 % ، في مقابل نظام L.M.D الذين يُشكلون نسبة 6.66%.

نظام تكوين أفراد العينة



شكل بياني رقم (03) أفراد العينة حسب نظام التكوين الجامعي (المصدر: إعداد الباحثين)

جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب القطاع

النسبة المئوية	توزيع أفراد العينة و عددهم حسب قطاع العمل
%76.66	23 القطاع العام
%23.34	7 القطاع الخاص
%100	30 المجموع

(المصدر: إعداد الباحثين)

تعليق: الجدول السابق يوضح أن نسبة الممارسين العياديين في القطاع العام هي 76.66 % وهي نسبة تفوق الممارسين العياديين في القطاع الخاص الذين يُشكلون نسبة 23.33 % .

توزيع أفراد العينة حسب القطاع



شكل بياني رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب القطاع (المصدر: إعداد الباحثين)

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، كما تم الاعتماد على برنامج spss25 لحساب الارتباط وبرنامج Excel لأشكال البيانات .

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- تذكير بالفرضية الأولى: مستوى الاغتراب الوظيفي للممارس العيادي في ولاية باتنة منخفض.

- عرض نتائج الفرضية الأولى :

جدول رقم (05) يبين مستويات الاغتراب الوظيفي لدى الممارس العيادي

النسبة المئوية	التكرار	مستويات الاغتراب الوظيفي
30 %	9	مستوى مرتفع
10 %	3	مستوى متوسط
60 %	18	مستوى منخفض
100 %	30	المجموع

المصدر: (إعداد الباحثين)

قراءة إحصائية للجدول: الجدول أعلاه يبين أن نسبة 60% من الممارسين العياديين أفراد العينة تظهر مستوى منخفض من الاغتراب الوظيفي و هي أكبر نسبة، تليها الفئة التي تُظهر مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي وتشكل نسبة 30% ، وفي الأخير نجد الفئة التي تبدي مستوى متوسط من مشاعر الاغتراب الوظيفي وقد شكلت نسبة 10% من مجموع أفراد العينة الكلي.

جدول رقم (06) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستويات الاغتراب الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاغتراب الوظيفي
2	80	مستوى عالي
2.30	41.33	مستوى متوسط
0.57	18.33	مستوى منخفض
28.39	46.33	العام

المصدر: (إعداد الباحثين)

قراءة إحصائية للجدول: يوضح الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي للأفراد ذوي المستوى العالي قد بلغ 80 في حين ان إنحرافهم عن المعيار قد بلغ 2 فقط، في حين أن المتوسط الحسابي للأفراد ذوي المستوى المتوسط قد بلغ 41.33 و إنحرافهم عن الوسط قد بلغ 0.57 وفي الأخير الأفراد ذوي المستوى المنخفض قد بلغ متوسطهم الحسابي 18.33 و انحرافهم عن الوسط 0.57.

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تظهر نتائج مقياس الاغتراب الوظيفي أن الأغلبية من أفراد العينة يُبدون مستوى منخفض من مشاعر الاغتراب الوظيفي و ذلك يعود لعدة عوامل يمكن حصرها في :

- إن معظم أفراد عينة الدراسة قد تلقوا تكوينا كلاسيكيا فيما سبق أي تكوين جامعي يدوم 4 سنوات خلالها يتلقى الممارس كل المعارف التي تؤهله علميا لخوض ميدان علم النفس مع ضرورة القيام بالتربصات الميدانية داخل المستشفيات كشرط أساسي لتكوين الممارس العيادي مما يُسهل عليه القيام بواجباته المهنية ويرسخ هويته المهنية ويدحض في المقابل مشاعر الاغتراب الوظيفي ، هذا في مقابل التكوين الجامعي الحديث الذي ألغى الكثير من المقاييس المهمة لتكوين الممارس على غرار أخلاقيات المهنة إلى جانب الحشو المعرفي الذي يُواجهه المختص أثناء تكوينه دون التأكد من هضمه للمعلومات المقدمة إليه على السريع بالإضافة إلى حذف التربصات الميدانية التي تقدم فرصة للعيادي للاحتكاك بالميدان واستسقاء الخبرات من أهل الخبرة مما يضع الممارس في مواقف حرجة ترفع لديه من مشاعر الاغتراب النفسي .

- من جهة أخرى نلاحظ أن أفراد العينة من ذوي سن 33 إلى 42 سنة يشكلون الأغلبية و بنسبة كبيرة مما يشير إلى مستوى كافي من النضج المعرفي الذي يسمح للممارس بالتمتع بالمرونة النفسية الضرورية للتعامل مع مختلف صعوبات المهنة والانسجام مع البيئة المهنية و ذلك بحكم الخبرة المهنية، على عكس الفئة العمرية من 22 إلى 32 سنة ؛ والتي سنوات الخبرة لديها أقل و قد شكلت نسبة منخفضة جدا من العينة الكلية.

- الممارسين العياديون العاملون في القطاع العام كالمستشفيات مثلا و الذين يشكلون أكبر نسبة من عينة البحث يظهرون مستوى منخفض من مشاعر الاغتراب الوظيفي فهم يعملون في مناخ تنظيمي جيد، كما أن لديهم الفرصة للتعامل مع كم متنوع وهائل من الحالات العيادية هذا التنوع يزيد من إقبالهم على العمل، كما أن المجال المفتوح الذي يتواجدون به يسمح لهم بممارسة العديد من النشاطات المرتبطة بمهنتهم أي أن هناك تطابق بين التخصص و ما يُشعرون به من الرضاء والراحة الوظيفية .

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

- **تذكير بالفرضية الثانية :** مستوى الأداء المهني للممارس العيادي في ولاية باتنة مرتفع.

- **جدول رقم (07) يبين مستويات الأداء الوظيفي لدى الممارس العيادي**

مستويات الأداء الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
مستوى مرتفع	22	73 %
مستوى متوسط	8	27 %
مستوى منخفض	0	0 %

المجموع	30	100%
---------	----	------

المصدر: (إعداد الباحثين)

قراءة إحصائية للجدول: من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلب أفراد العينة والذين يُشكلون 73% يتمتعون بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في حين أن نسبة 27% يُبدون مستوى متوسط وفي الأخير نلاحظ أن إنعدام أفراد من ذوي المستوى الأدائي الضعيف.

- جدول رقم (08) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستويات الأداء المهني

مستوى الأداء المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى عالي	77.86	8.23
مستوى متوسط	47.12	4.42
مستوى منخفض	0	0
العام	68.93	16.96

المصدر: (إعداد الباحثين)

قراءة إحصائية للجدول: من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة من ذوي المستوى المرتفع من الأداء المهني قد بلغ 77.86 في حين أن انحرافهم عن المتوسط هو 8.23، في مقابل أن الأفراد من ذوي مستوى متوسط من الأداء المهني قد بلغ متوسطهم الحسابي 47.12 و انحرافهم عن الوسط 4.42.

- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج يظهر أن مستوى الاداء المهني لأفراد عينة الدراسة عالي ، حيث تُشكل فئة المستوى المرتفع من الأداء الوظيفي 73% في مقابل فئة ذوي المستوى المتوسط من الأداء بنسبة 27% و ذلك يعود لعدة عوامل منها :

- يتمتع الممارسون العياديون بمجموعة من المهارات النفسية والمعرفية والاجتماعية التي تؤهلهم لإنجاز مهامهم المهنية منها : الالتزام بمواعيد العمل والحفاظ على علاقات جيدة مع الزملاء، الأمانة المهنية والالتزام بأخلاقيات المهنة، المرونة العاطفية وسرعة ودقة التدخلات العلاجية والتشخيصية.

- مواكبة كل ما هو جديد في مجال علم النفس والإطلاع الدائم على التقنيات العلاجية والتشخيصية ومحاولة تطبيقها في الميدان مما يسمح بخلق نوع من الابتكار والإبداع المهنيين في المجال وذلك بحكم المنافسة الشديدة بين الممارسين العيادين لتقديم أفضل وأنجع الخدمات للعميل .

- إستغلال الدورات التكوينية التي تقام بشكل دوري سواء في أماكن العمل أو على مستوى المراكز و الجامعات بهدف تحسين أداء الممارس المهني واستثمارها في ميدان العمل، فقد كانت للدورات التكوينية دور كبير في الرفع من الأداء المهني .

- الإستعانة بمتخصصين في مجالات مختلفة مثل الأطباء المتخصصين في طب الأطفال و الطب العقلي و الأعصاب و كذا اختصاصي التغذية والمدربين الرياضيين في سبيل تحسين خدمات التشخيص و العلاج، حيث أن الاحتكاك الدائم للممارس العيادي مع متخصصين آخرين جعله أكثر إطلاعاً وأكثر انفتاحاً ورفع من مستوى الأداء المهني لديه.

3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

- تذكر بالفرضية الثالثة: توجد علاقة بين ذات دلالة إحصائية إرتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى الممارس النفساني .
- عرض نتائج الفرضية الثالثة :
- جدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط بين الاغتراب الوظيفي و الأداء المهني لدى الممارس

العيادي

المتغيرات	قيمة T	SIG	مستوى الدلالة	النتيجة
الاغتراب الوظيفي	-0.04	0.000	0.01	علاقة إرتباطية
الأداء المهني				عكسية بين المتغيرين

(المصدر: إعداد الباحثين)

القراءة الإحصائية للجدول: يوضح الجدول أعلاه أن معامل الإرتباط قد بلغ -0.04 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة سالبة تقع بين 1 و -1 ، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي و الأداء المهني، أي أنه كلما نقصت مستويات الاغتراب الوظيفي زادت مستويات الأداء المهني.

- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- تشير نتائج الدراسة الإحصائية إلى وجود علاقة إرتباطية عكسية قوية بين الاغتراب الوظيفي و الأداء المهني لدى الممارس العيادي حيث أن الأداء المهني للممارس العيادي يرتفع بانخفاض مشاعر الاغتراب الوظيفي ويُعزى ذلك إلى عدة عوامل يُمكن تقسيمها إلى عوامل مرتبطة بالممارس العيادي نفسه و عوامل مرتبطة بالبيئة المهنية التي يعمل بها ، إذن يُمكن اختصار العوامل المرتبطة بالممارس العيادي بالعوامل النفسية مثل قدرته على مواجهة الضغوط المهنية بالشكل الاحترافي بسبب سنوات خبرته وتكوينه الجامعي الكلاسيكي الذي منحه القاعدة المتينة لممارسة المهنة، ارتفاع تقديره لذاته بسبب إنجازاته المهنية، دافعيته للإنجاز ومرونته في التعامل، وقدرته العالية على التنظيم و تحديد الأهداف و تحقيقها، أما فيما يخص البيئة المهنية ورغم قلة الإمكانيات المادية إلا أن الممارس العيادي يشعر بتطابق شهادته العلمية وتخصصه مع الواجبات المهنية المسندة له وبالتالي هناك نوع من الإبداع المهني في عمله، الذي يظهر لديه في مقابل انخفاض مشاعر الاغتراب الوظيفي.

4. مناقشة عامة للنتائج:

- بالنظر إلى نتائج المقاييس النفسية المطبقة يُمكن القول أن العلاقة بين الاغتراب والأداء المهني في علاقة عكسية حيث كلما ارتفع مستوى الاغتراب الوظيفي أنخفض مستوى الأداء الوظيفي، العديد من الدراسات السابقة قد توصلت إلى نتائج مماثلة على غرار دراسة الباحث أبو حمور سنة 2018 والتي اتخذت من موظفي شركة الاتصالات عينة لها، و كذلك دراسة الباحثة أسماء عبد الله سنة 2020 التي توصلت إلى نفس النتيجة و قد تمحورت عينة دراستها حول معلمات رياض الأطفال، وغيرها العديد من الدراسات التي وصفت العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني بالعلاقة الإرتباطية العكسية، إذن تظهر النتائج السلبية للإغتراب الوظيفي في إنخفاض الأداء المهني للموظف بصفة عامة و الممارس العيادي بصفة خاصة ويُمكن تفسير هذه النتيجة في أن الاغتراب

الوظيفي يُسبب مشاعر من العجز واللامعنى لدى الممارس العيادي والتي يشعر بموجبها بعدم فاعلية مهنته فلا معنى لها بالنسبة له و يكون عاجزا تماما عن تأدية وظائفه المهنية اليومية و هنا يحدث نوع من الإنسلاخ بين الممارس العيادي و واجباته المهنية، فينخفض بطبيعة الحال ادائه المهني قد يحدث هذا الإنفصال بسبب عدة عوامل من أهمها : عدم مطابقة الواجب المهني مع قدرات ومؤهلات الممارس العيادي، عدم توافر الإمكانيات المادية من مكتب ومقاييس نفسية والتي من شأنها تسهيل عمل الممارس العيادي أو قد يكون السبب ساعات العمل الطويلة التي تمتص طاقاته أو حتى البيئة الضاغطة داخل البناء التنظيمي لعمله. إذن قد تتعدد أسباب الاغتراب الوظيفي إلا أنها تؤثر مباشرة على الأداء المهني للممارس العيادي، وعليه يمكن القول أن الفرضيات البحثية الثلاثة قد تحققت وهي :

- مستوى الاغتراب الوظيفي للممارس العيادي في ولاية باتنة منخفض.
- مستوى الأداء المهني للممارس العيادي في ولاية باتنة مرتفع.
- توجد علاقة بين ذات دلالة إحصائية إرتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني لدى الممارس النفساني.

خاتمة

إن موضوع الاغتراب الوظيفي موضوع شائك و متعدد الانعكاسات على الفرد و المجتمع فلا تظهر نتائجه على مستوى الأداء المهني وحده بل تمتد لعدة مجالات أخرى ، الدراسة الحالية قد أثبتت أنه بارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي ينخفض مستوى الأداء المهني و العكس، وتبقى هذه الدراسة مقتصرة على متغيرات معينة لدى فئة معينة كذلك مما يستدعي القيام بدراسات ميدانية أخرى معمقة للتحقق من مدى التأثيرات السلبية للإغتراب الوظيفي لجميع الموظفين وخاصة ممن يشغلون مهنا حساسة و ريادية في مجتمعنا.

توصيات

1. ضرورة إيجاد آلية من طرف وزارة العمل و التشغيل من أجل التقييم الدوري للأداء الوظيفي للموظفين بصفة عامة و للممارسين العياديين بصفة خاصة مع توحيد هذا النموذج و تحديثه حسب الاحتياجات و ذلك للاستفادة منه في تحسين أداء الموظفين بشكل عام و الممارسين العياديين بشكل خاص.
2. العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمي للموظفين وتشجيع التفكير الإبداعي لديهم من خلال دعم نظام الحوافز و المكافآت المادية منها و المعنوية حسب الجهود المبذولة للرفع من الأداء الوظيفي.
3. نوجه دعوة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي لإعادة النظر في نظام التكوين الحديث L.M.D و جوانب قصوره وإعادة تقييم نتائجه و فحص فاعليته بدقة مع تبني تكوين جامعي يشتمل على تدريبات ميدانية جادة للممارس العيادي يضمن له مستقبلا مستوى مقبول من الأداء الوظيفي.
4. الدعوة لعقد المزيد من المؤتمرات و الندوات العلمية و اللقاءات المتعلقة بدراسة ظاهرة الاغتراب الوظيفي، و في ظلها تُجرى البحوث العلمية الجادة و الرصينة التي

- من شأنها تقديم رؤية شاملة وواضحة عن أسباب هذه الظاهرة مما يُسهل لاحقاً عملية تبني إستراتيجية وطنية وقائية و شاملة
5. من أجل السيطرة على تنامي ظاهرة الاغتراب الوظيفي يجب خلق نوع من التوازن بين المقابل المادي المُتاح للموظف والجهد المبذول أثناء تأدية الواجبات المهنية وكذا الحجم الساعي له، لأن هذا التوازن مرتبط بالإحساس بالرضا الوظيفي وخفض مشاعر الاغتراب الوظيفي.
6. توسيع مجال مهام الموظفين بصفة عامة و منحهم صلاحيات أكثر لزيادة مشاعر التحكم لديهم و فتح مجال الإبداع المهني و التنافس فيما بينهم لتحقيق الذات من خلال تحسيسهم بأهمية و وزن آرائهم المهنية وقراراتهم مما يؤدي إلى إبدال مشاعر الاغتراب الوظيفي بمشاعر أكثر إيجابية مثل الضبط و التحكم و الانتماء و الرضا والإبداع .
7. فتح المجال للتكوينات الميدانية وتربصات للموظفين خارج البلاد و حسب المؤهلات العلمية في إطار تبادل الخبرات و التجارب المهنية من أجل تحسين مستوى الأداء والانفتاح على العالم و تحقيق التقارب و تطوير المناخ التنظيمي وعصرنة الوظيف العمومي.

قائمة المراجع

1. أحمد زكي بدوي (1982). معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية . مكتبة لبنان بيروت.
2. أسماء سعيد عبد الله (2020). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. المجلد 10. الجزء 01. العدد 03. ص ص 227-305.
3. بشير شربي (2021). الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. المجلد 14. العدد 03. ص ص 730-745.
4. حسام محمود أبو حمور. رانيا جعفر ومحمد عبد الله الريالات (2018). مجلة مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. ب.ع.ن. عمان الأردن . ص ص 3-27 .
5. ديوبولد فان دالين (1997). مناهج البحث في التربية و علم النفس. ترجمة : سيد أحمد عثمان. مكتبة أنجلو المصرية.
6. شحاتة محمد ربيع (1989). المسؤولية المهنية والميثاق الأخلاقي للاختصاص النفسي في السعودية. منشورات جامعة الملك سعود. الرياض.
7. عمر بن متعب مبارك الدوسري (2011). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي. رسالة ماجستير . جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض.
8. عوض عباس محمود (1988): علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الاجتماعية، القاهرة.
9. ماهر السعيد محمود. يحيي فكري محروس. نشأت محمد منصور. أحمد السيد حسيني (2018). قياس الاداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط. مجلة كلية التربية الرياضية. العدد 32. ص ص 119-135.

10 . منصور بن زاهي (2007). الشعور بالاعتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد. أطروحة دكتوراه تخصص تنظيم وعمل . جامعة منتوري قسنطينة.