وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 -محمد بن أحمد-
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس و الأرطفونيا
تخصص علم النفس العيادي

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان

تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

من إعداد الطالبة:
جرار نور الهدى ندى

تحت إشراف الأستاذ:
زمعلاش ربيع

لجنة المناقشة:

الرقم	الأساتذة	الجامعة	الصفة
1	موسي محمد ياسين	جامعة وهران 2	رئيسا و مناقشا
2	زمعلاش ربيع	جامعة وهران 2	مؤطرا
3	طباس نسيمة	جامعة وهران 2	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر و تقدير

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من ساهم ووقف بجانبي خلال هذه المسيرة، وخصّ بالذكر أستاذي المؤطرولجنة الاشراف على دعمهم المستمر وجهودهم القيّمة التي كان لها بالغ الأثر في إنجاح هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أشكرهم على ما قدموه من نصح وتوجيه.

فلكم جميعاً مني أصدق عبارات التقدير والامتنان.

اهداء

الى من كان لهم الفضل بعد الله في كل خطوةٍ خطوتها

إلى من ساندوني بالدعاء، والدعم، والكلمة الطيبة

إلى عائلتي التي ساندتني خلال مسيرتي الدراسية و الى صديقاتي

أهدي هذا العمل المتواضع، عربون حبٍ وامتنان، وتقديراً لكل ما قدمتموه لي

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع **تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي**، وانطلقت من تساؤلات حول علاقة بيئة العمل بالأداء المهني والتوازن النفسي لديهم. وافترضت أن البيئة الضاغطة تؤثر سلبًا على جودة الحياة الوظيفية، في حين أن البيئة الداعمة تعزز الأداء والرفاهية.

هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية المؤثرة على تجربة النفسانيين، واقتراح استراتيجيات لتحسين بيئة العمل. وقد اعتمدت المنهج الوصفي وشملت عينة من النفسانيين العياديين في القطاعين العام والخاص، باستخدام أدوات: المقابلات، الملاحظة الإكلينيكية، ومقياس WHOQOL-BREF المعدل.

أظهرت النتائج أن غالبية العينة من الإناث والعزّاب الذين لديهم خبرة مهنية متوسطة. كما بيّنت المعطيات تفاوتًا في جودة الأبعاد، إذ سجل "التواصل الوظيفي" أعلى ثبات (0.74)، بينما كانت أبعاد "التطوير المهني" و"التميز" الأضعف. كما كشفت الدراسة عن تحديات تتعلق بضغط العمل وضعف الدعم المؤسسي.

استخلصت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتأثر بعدة عوامل تتطلب تدخلات فورية لتحسين بيئة العمل وضمان الصحة النفسية والمهنية للنفسانيين العياديين.

Study Summary (بالانجليزية)

This study addressed the impact of the work environment on the quality of work life among clinical psychologists. It began by exploring the relationship between the work environment, professional performance, and psychological balance. The study hypothesized that a stressful work environment negatively affects the quality of work life, while a supportive environment enhances both performance and well-being.

The objective was to analyze organizational, social, and psychological factors influencing psychologists' experiences, and to propose strategies for improving the work environment. The study adopted a descriptive approach and included a sample of clinical psychologists working in both public and private sectors. Data were collected using interviews, clinical observation, and the adapted WHOQOL-BREF scale.

Findings showed that most participants were female and single, with moderate professional experience. The results revealed variation in the quality of different dimensions, with "workplace communication" scoring the highest reliability (0.74), while "professional development" and "excellence" scored the lowest. The study also highlighted challenges such as work pressure and a lack of institutional support.

It concluded that the quality of work life among clinical psychologists is influenced by several factors, requiring urgent institutional interventions to improve the work environment and ensure both mental and professional well-being.

Résumé de l'étude : (بالفرنسية)

Cette étude a porté sur l'impact de l'environnement de travail sur la qualité de vie professionnelle des psychologues cliniciens.

Elle est partie de questionnements concernant la relation entre l'environnement de travail, la performance professionnelle et l'équilibre psychologique de ces professionnels. L'hypothèse posée est qu'un environnement de travail stressant nuit à la qualité de vie professionnelle, tandis qu'un environnement de soutien favorise la performance et le bien-être.

L'objectif de l'étude était d'analyser les facteurs organisationnels, sociaux et psychologiques influençant l'expérience des psychologues cliniciens, et de proposer des stratégies d'amélioration de l'environnement professionnel. La méthodologie adoptée est de type descriptif, avec un échantillon composé de psychologues cliniciens exerçant dans les secteurs public et privé. Les outils utilisés comprennent des entretiens, l'observation clinique, ainsi que l'échelle WHOQOL-BREF modifiée.

Les résultats ont révélé que la majorité de l'échantillon était constituée de femmes célibataires ayant une expérience professionnelle moyenne.

Les données ont montré une variation dans la qualité des dimensions évaluées : la dimension « communication professionnelle » a enregistré la plus grande fiabilité (0,74), tandis que celles du « développement professionnel » et de « l'excellence » étaient les plus faibles. L'étude a également mis en évidence des défis liés à la charge de travail et à la faiblesse du soutien institutionnel.

En conclusion, l'étude a démontré que la qualité de vie professionnelle est influencée par plusieurs facteurs qui nécessitent des interventions immédiates pour améliorer l'environnement de travail et garantir la santé mentale et professionnelle des psychologues cliniciens.

الكلمات المفتاحية:

- تأثير بيئة العمل.
- جودة الحياة الوظيفية.
- النفساني العيادي.

قائمة المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	أ
الإهداء	ب
ملخص الدراسة	ج
الكلمات المفتاحية	د
قائمة الجداول	ي
المقدمة	1
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
أولاً: مشكلة الدراسة	
1/- الإشكالية	5-3
2/- الفرضيات	6
ثانياً : أسباب و أهداف الدراسة	
1/- أسباب الدراسة	6
2/- أهداف الدراسة	6
3/- أهمية الدراسة	6
ثالثاً :الإطار المرجعي للدراسة	
1/- الدراسات السابقة	17-7
2/- المفاهيم الإجرائية	18
الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية	
تمهيد	22
أولاً: تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي	
1/- تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي	22
2/- عوامل بيئة العمل لدى النفساني العيادي	23-22
3/-الظروف النفسية لدى النفساني العيادي	24-23
4/- مظاهر جودة الحياة لدى النفساني العيادي	25
ثانيا: جودة الحياة لدى النفساني العيادي	
1/-أهداف مهنية لتحقيق تكوين وظيفي متكامل لدى النفساني العيادي	24
ثالثا:العلاقة بين بيئة العمل و جودة الحياة لدى النفساني العيادي	
1/-أبعاد بيئة العمل ومُتغيراتها على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	26
2/-تأثير العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	27
خاتمة الفصل	28

الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية	
تمهيد	30
أولًا: الإطار المفاهيمي للدراسة	
1/-الجدول 02 يبين الاطار المفاهيمي للدراسة	30
ثانيًا:الإطار النظري للدراسة	
1/- المقدمة	31
2/-مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	31
3/-بيئة العمل كمتغير مؤثر على النفساني العيادي	32
4/- النفساني العيادي و ظروف العمل	32
5/- النظريات الداعمة للدراسة	33
6/- نتائج دراسات سابقة	33
7/- خلاصة الاطار النظري للدراسة	34-33
ثالثًا:الإطار المنهجي للدراسة	
1/- المنهج المتبع للدراسة	34
2/- تحديد عينة الدراسة	35
3/- نبذة عن أنواع أدوات الدراسة	39-35
4/- أهداف الدراسة	40
رابعًا: صدق و ثبات أدوات الدراسة	
1/- الصدق	40
2/- الثبات	41
خامسًا: تحليل المعطيات و ربط المتغيرات	
1/- الربط بين المتغيرات	42
2/-اهمية المعطيات المستخلصة من الدراسة	42
خاتمة الفصل	43
الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	48
اولًا: أثر بيئة العمل في تعزيز الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	
1/- علاقة بيئة العمل بجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	48
ثانيًا:علاقة بيئة العمل بجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	49-48
1/-محفزات بيئة العمل لدى النفساني العيادي	50-49
ثالثا: اختلال العمل وتدهور جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	
1/- مثبطات بيئة العمل لدى النفساني العيادي	51
2/- توصيات الدراسة	51
خاتمة الفصل	52

الخاتمة	53
مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	أ-د
قائمة المراجع	ن-ة

قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
- جدول يبين مظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي	25
- جدول يبين الإطار المفاهيمي	30
- جدول يبين توزيع العينة حسب الجنس	38
- جدول يبين توزيع حسب الحالة الاجتماعية	38
- جدول يبين توزيع حسب مدة العمل في المجال	38
- جدول يبين معامل صدق الأبعاد	40
- جدول يبين معامل ثبات الابعاد	41

المقدمة:

يُعدّ تخصص الطب النفسي العيادي أحد الفروع التطبيقية في علم النفس، ويُركز على تشخيص الاضطرابات النفسية والعقلية وعلاجها باستخدام منهجيات علمية دقيقة. يهتم هذا التخصص بتحليل وفهم الجوانب النفسية والاجتماعية والسلوكية التي تؤثر في صحة الفرد النفسية. ويقوم الأخصائي النفسي العيادي بتقديم مجموعة من التدخلات العلاجية، كالعلاج المعرفي السلوكي والعلاج الديناميكي، وغيرها من الأساليب المعترف بها. كما تشمل مهامه تقييم الحالة النفسية من خلال المقابلات الإكلينيكية والاختبارات النفسية، والمشاركة الفاعلة في وضع وتنفيذ خطط علاجية متكاملة بالتعاون مع فرق طبية متعددة التخصصات، لاسيما في الحالات التي تحتاج إلى دعم نفسي طويل الأمد.

وترتبط جودة الحياة الوظيفية بمجموعة من المؤشرات النفسية والمهنية، من أبرزها: مستوى الرضا الوظيفي، ومدى التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، ومستوى الدعم الاجتماعي المتاح داخل بيئة العمل، والإحساس بالانتماء والعدالة التنظيمية. هذه المؤشرات لا تؤثر فقط على الأداء المهني، بل تمتد لتشمل الصحة النفسية العامة، والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل، ومستوى الاحتراق النفسي، خاصة في المهن ذات الطابع الإنساني والعلاجي.

تلعب بيئة العمل دورًا حيويًا ومحوريًا في تشكيل تجربة الموظف وتعزيز كفاءته وإنتاجيته، وتزداد هذه الأهمية في القطاعات الحساسة التي تتعامل مع صحة الإنسان النفسية والعاطفية، مثل قطاع خدمات الصحة النفسية. وفي هذا الإطار، يُعدّ النفساني العيادي عنصرًا أساسيًا في المنظومة العلاجية والاجتماعية، حيث تقع على عاتقه مسؤوليات جسيمة تتطلب توازنًا نفسيًا واستقرارًا مهنيًا عاليًا. ومع تعدد المهام اليومية التي ينفذها الأخصائي النفسي، وارتفاع معدلات الضغط النفسي المصاحب لطبيعة العمل، يصبح من الضروري دراسة العوامل التي تسهم في دعمه وتوفير بيئة عمل صحية تعزز من قدراته وتضمن استدامة عطائه.

ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي ، لما لها من انعكاسات مباشرة على استقراره المهني والنفسي، وعلى فعالية تدخله الإكلينيكي والاجتماعي. كما تسعى هذه المذكرة إلى تسليط الضوء على هذه العلاقة من منظور شامل، من خلال استعراض المفاهيم النظرية ذات الصلة، وتحليل الأبعاد النفسية والاجتماعية المؤثرة في بيئة العمل، والوقوف على أبرز التحديات التي قد تواجه النفساني العيادي في بيئته المهنية، مع تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تحسين تلك البيئة ورفع مستوى جودة الحياة الوظيفية.

أظهرت الدراسة أن بيئة العمل تمثل عنصرًا حاسمًا في تشكيل جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، حيث تؤثر العوامل التنظيمية والمادية والنفسية والاجتماعية بشكل مباشر في مستوى رضاه المهني وفعاليته العلاجية. وقد كشفت النتائج عن وجود ضغوط مهنية متكررة وضعف في جوانب التطوير والدعم المؤسسي، مما يستدعي تبنّي سياسات مهنية أكثر مرونة وإنصافًا، تعزز الرفاه الوظيفي، وتحد من الاحتراق النفسي، لضمان بيئة عمل ملائمة تُمكّن الأخصائي النفسي من أداء دوره العلاجي بكفاءة واستمرارية.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى النفسانيين العياديين، حيث تُعد بيئة العمل متغيرًا مستقلًا تتجلى أبعاده في التنظيم الإداري، أسلوب القيادة، التفاعلات الاجتماعية، العدالة، والدعم المؤسسي، بينما تمثل جودة الحياة الوظيفية المتغير التابع الذي يعكس مدى رضا الأخصائي عن عمله واستقراره النفسي والمهني. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي نظرًا لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، مستندةً إلى أدوات متنوعة كالملاحظة، المقابلة، والاستبيان المعدّل من مقياس .WHOQOL-BREF وقد استهدفت عينة مكونة من 30 نفسانيًا عياديًا من القطاعين العام والخاص، أظهرت النتائج الأولية أن أغلبهم من الإناث (77%) والعزّاب (77%) ويمتلكون خبرة مهنية متوسطة تتراوح بين 10 و20 سنة. وتبرز أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تقديم مؤشرات علمية تساعد المؤسسات النفسية في تحسين بيئة العمل وتقليل الاحتراق المهني، ما ينعكس إيجابًا على فعالية الخدمات المقدمة.

أظهرت الدراسة أن غالبية المشاركين كانوا من الإناث والعزّاب، ويمتلكون خبرة مهنية متوسطة، مما يعزز مصداقية آرائهم. وقد أظهر التحليل تفاوتًا في ثبات أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث حقق بُعد الاتصال أفضل نتيجة، بينما كانت أبعاد التطوير المهني والتميز

الأضعف. كما كشفت الأدوات الكيفية عن تحديات يومية يعاني منها النفسانيون، منها ضغط العمل وقلة الدعم المؤسسي. توصلت الدراسة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب تدخلات مؤسسية فورية لدعم الصحة النفسية وتطوير بيئة العمل.

وعليه، تبرز أهمية التطرق إلى بيئة العمل باعتبارها عنصرًا محوريًا يؤثر بشكل مباشر في جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، سواء من حيث تعزيز الصحة النفسية والأداء المهني في ظل بيئة داعمة، أو من حيث التسبب في الإرهاق والتراجع الوظيفي عند غياب الشروط الملائمة. وهو ما يجعل من دراسة هذا الموضوع ضرورة لفهم ديناميات الممارسة النفسية والعمل على تحسين ظروفها بما يضمن رفاهية الأخصائي وجودة خدماته العلاجية.

الجانب النظري

الفصل الاول

-مدخل الى الدراسة-

أولاً: مشكلة الدراسة

1/- الاشكالية

2/- الفرضيات

ثانياً: أسباب و أهداف وأهمية الدراسة

1/- أسباب الدراسة

2/- أهداف الدراسة

3/- أهمية الدراسة

ثالثاً: الإطار المرجعي للدراسة

1/- الدراسات السابقة

2/- المفاهيم الاجرائية

أولاً: مشكلة الدراسة:

1/- الإشكالية:

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات الصحية، يواجه النفساني العيادي تحديات متزايدة نتيجة التحولات في بيئة العمل. لم يعد دوره يقتصر على تقديم العلاج النفسي فقط، بل أصبح مطالبًا بأداء مهام إدارية وتقنية إضافية، مثل إعداد التقارير، ومتابعة الملفات، والالتزام بالبروتوكولات الصحية، والمشاركة في التقييم المؤسسي.

هذه المتطلبات الإضافية قد تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي، سواء من حيث مستوى الضغط النفسي، أو الرضا المهني، أو التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

من جهة أخرى، فإن بيئة العمل التي تتسم بضغط المهام، وقلة الموارد، والتعامل المستمر مع الحالات المعقدة، قد تؤدي إلى استنزاف نفسي وعاطفي للنفساني العيادي.

مما ينعكس على أدائه المهني واستقراره الوظيفي. فغياب بيئة العمل الداعمة، أو وجود متطلبات تفوق القدرة الاستيعابية للفرد، قد يؤدي إلى تراجع جودة الخدمات المقدمة، وشعور الأخصائي بالإرهاق وعدم الرضا عن مسيرته المهنية.

في هذا السياق، يصبح من الضروري البحث في مدى تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي، وفهم العوامل التي تسهم في تحسين أو تدهور هذه الجودة، وانعكاساتها على الأداء الوظيفي والاستقرار المهني. وعليه، يتمثل التساؤل الرئيسية لهذه الدراسة في:

إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي،
وما انعكاسات ذلك على أدائه المهني واستقراره الوظيفي؟

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحديد جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي، حيث تؤثر طبيعة المهام والمسؤوليات المهنية، سواء العلاجية أو الإدارية، بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية. فبينما يتطلب الدور العلاجي تركيزًا عاطفيًا وذهنيًا عميقًا لدعم المرضى نفسيًا، فإن الأعباء الإدارية المتزايدة قد تؤدي إلى تشتيت الجهود وتقليل الفعالية العلاجية.

وفي ظل التحديات التنظيمية والبيروقراطية داخل المؤسسات الصحية، يواجه النفساني العيادي ضغوطًا مهنية قد تؤثر على أدائه وكفاءته، مما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمرضى. كما أن زيادة المسؤوليات الإدارية قد تؤدي إلى ارتفاع مستويات التوتر المهني وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلبًا على جودة حياته العملية والشخصية. لذا، تتمثل الإشكالية في كيفية تأثير بيئة العمل بمختلف أبعادها (الإدارية، التنظيمية، والدعم المؤسسي) على جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي، ومدى انعكاس ذلك على أدائه المهني ورضاه عن العمل.

يُعدّ النفساني العيادي أحد الركائز الأساسية في تقديم الرعاية النفسية، إلا أن بيئة العمل قد تؤثر بشكل مباشر على جودة حياته الوظيفية. فالإرهاق الناتج عن الالتزامات الإدارية، وضغط العمل، ونقص الموارد، قد يؤدي إلى تراجع الرضا الوظيفي وانخفاض كفاءته المهنية. كما أن غياب الدعم المؤسسي وافتقار بيئة العمل إلى التفاعل الإيجابي يؤثران سلبًا على التوازن بين حياته المهنية والشخصية، مما يزيد من احتمالية شعوره بالإجهاد المزمن والعزلة الاجتماعية. وعليه، تتمثل الإشكالية في دراسة مدى تأثير بيئة العمل بمختلف جوانبها، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة، الدعم المؤسسي، والعلاقات المهنية على جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي، ومدى انعكاس ذلك على أدائه المهني وكفاءته في تقديم الرعاية النفسية للمستفيدين.

تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين العياديين، حيث يواجهون العديد من الضغوط المرتبطة بظروف العمل، مثل نقص الدعم الإداري، والتداخل بين المهام الإدارية والمهنية، وصعوبة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. وتشير الإحصائيات إلى أن 75% من النفسانيين العياديين يعانون من مستويات مرتفعة من الضغط النفسي بسبب طبيعة عملهم، مما قد يؤثر سلبًا على أدائهم الوظيفي وصحتهم النفسية.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني 60% من النفسانيين من الإرهاق العاطفي الناتج عن التعامل المستمر مع الحالات النفسية الصعبة، مما يزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي. كما أن 50% منهم يرون أن غياب الوضوح في المهام والمسؤوليات يزيد من التوتر الوظيفي، بينما 25% يشعرون بندرة الدعم المهني من قبل الإدارات المختصة، مما يعزز لديهم الشعور بالعزلة المهنية.

عند ارتفاع مستويات الضغط، تنعكس هذه العوامل سلبًا على جودة الخدمات المقدمة للمرضى، حيث تنخفض جودة الرعاية بنسبة 35% بسبب الإجهاد والانهاك الذهني، وترتفع معدلات التعب بنسبة 20% نتيجة المشكلات النفسية والجسدية المرتبطة بالإجهاد. كما أن معدل الاستقالات قد يصل إلى 15% في القطاعات التي تعاني من بيئات عمل غير داعمة، مما يؤثر على استقرار المؤسسات الصحية وكفاءة الخدمات المقدمة. لذلك، يصبح من الضروري تبني استراتيجيات فعالة للحد من الضغوط المهنية، وتعزيز بيئة العمل الداعمة، مما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين ، ويضمن تقديم خدمات نفسية أكثر كفاءة وجودة.

يُعدّ النفساني العيادي أحد الركائز الأساسية في تقديم الرعاية النفسية، إلا أن بيئة العمل قد تؤثر بشكل مباشر على جودة حياته الوظيفية. فالإرهاق الناتج عن الالتزامات الإدارية، وضغط العمل، ونقص الموارد، قد يؤدي إلى تراجع الرضا الوظيفي وانخفاض كفاءته المهنية. كما أن غياب الدعم المؤسسي وافتقار بيئة العمل إلى التفاعل الإيجابي يؤثران سلبًا على التوازن بين حياته المهنية والشخصية، مما يزيد من احتمالية شعوره بالإجهاد المزمن والعزلة الاجتماعية.

وعليه، يمكننا صياغة التساؤلات الجزئية كالتالي:

- ما هو تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي؟
- وهل تؤثر العوامل المرتبطة ببيئة العمل على الأداء المهني والرفاهية النفسية للنفساني العيادي؟
- وهل يختلف هذا التأثير باختلاف العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، ومدّة الخدمة في المجال؟

2/- الفرضيات:

- تؤثر بيئة العمل الضاغطة سلبًا على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، مما ينعكس على أدائه المهني واستقراره النفسي.
- توفر بيئة عمل داعمة وإيجابية يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيته وكفاءته المهنية.

ثانياً: أسباب وأهداف وأهمية الدراسة:

1/- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

يعد النفساني العيادي عنصرًا أساسيًا في تقديم الدعم والعلاج النفسي للأفراد،حيث يتطلب عمله تحقيق توازن نفسي يساعده على مواجهة التحديات المهنية والضغوط المتزايدة. إلا أن بيئة العمل قد تكون عاملاً مؤثرًا في استقراره النفسي والمهني، خاصة إذا كانت ضاغطة أو تفتقر إلى مقومات الدعم والتحفيز، مما قد يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة الوظيفية لديه.

علاوة على ذلك، فإن العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز كفاءة النفساني العيادي، إذ تؤثر الظروف المهنية المحيطة به على أدائه وقدرته على تقديم الدعم اللازم للمستفيدين. من هنا، تأتي أهمية دراسة هذا الموضوع بهدف تطوير استراتيجيات تعزز بيئة العمل وتحسن جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين العياديين.

2/- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، من خلال تحليل العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر على تجربته المهنية. كما تسعى إلى تحديد مدى تأثير بيئة العمل على التوازن النفسي للنفساني العيادي، واستكشاف سبل تحسين بيئة العمل بما يحقق الراحة النفسية والمهنية له، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات التي يقدمها.

3/- أهمية الدراسة:

تحظى هذه الدراسة بأهمية كبيرة نظرًا لتركيزها على تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي، الذي يعد عنصرًا أساسيًا في تعزيز الصحة النفسية للمجتمع. يساهم البحث في فهم أعمق لتأثير العوامل البيئية في بيئة العمل على الأداء المهني والتوازن النفسي للنفساني، مما يساعد في تحسين ظروف العمل وتعزيز رفاهه النفسي. كما يهدف إلى اقتراح استراتيجيات من شأنها تحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات العلاجية المقدمة للمرضى.

ثالثاً: الإطار المرجعي للدراسة:

1/- الدراسات السابقة:

1.1 الدراسة الأولى:

1.1.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلف: محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي.

ب. سنة النشر: 2016.

ج. عنوان الدراسة: أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية.

د. مكان النشر: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (12)، العدد 1.

2.1.1 أهداف الدراسة:

أ. الهدف الرئيسي:
تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، بالإضافة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على جودة الحياة الوظيفية.

ب. المشكلة البحثية:
تبحث الدراسة في كيفية تأثير القيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية للموظفين، وما إذا كان هناك علاقة بين أساليب القيادة الحديثة وتحسين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية.

3.1.1 منهجية الدراسة:

أ. نوع المنهج: استخدمت الدراسة المنهج الكمي القائم على التحليل الإحصائي.

ب. العينة وأدوات البحث:

- تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على موظفي وزارة الصحة الفلسطيني في قطاع غزة.

- استخدم الباحث تحليل البيانات الإحصائي لفحص العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية.

4.1.1 النتائج والتوصيات:

أ. أهم النتائج:

- هناك تأثير إيجابي ودال إحصائيًا لممارسات القيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الصحة.

- تساهم القيادة التحويلية في تحسين الرضا الوظيفي والشعور بالاستقرار لدى الموظفين.

- وجد أن العدالة الإجرائية تلعب دورًا وسيطًا بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية.

ب. التوصيات:

- تشجيع القادة على تبني أساليب القيادة التحويلية لتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

- ضرورة توفير بيئة عمل عادلة تعزز من الرضا الوظيفي وتحفز الموظفين على الأداء الأفضل.

- تدريب القادة في وزارة الصحة على أساليب القيادة التحويلية لتعزيز تأثيرهم الإيجابي على الموظفين.

5.1.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- تتصل هذه الدراسة بموضوع تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي من خلال تناولها لدور القيادة التحويلية كعامل يؤثر على جودة الحياة الوظيفية.

- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في بحث بيئة عمل النفساني العيادي، حيث تلعب القيادة دورًا مهمًا في تعزيز جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية.

- يمكن أن يُبنى البحث الحالي على هذه الدراسة من خلال فحص تأثير القيادة إلى جانب عوامل أخرى مثل الدعم النفسي، عبء العمل، والموارد المتاحة للنفسانيين العياديين.

2.1 الدراسة الثانية:

1.2.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلف: عقون شراف.

ب. سنة النشر: 2016.

ج. عنوان الدراسة: أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية: دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ميلة.

د. المصدر: مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد الأول من المجلد العاشر، 31 ديسمبر 2015.

2.2.1 أهداف الدراسة:

أ. الهدف الرئيسي:

تحديد تأثير جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من قبل موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية.

ب. المشكلة البحثية:

تبحث الدراسة في مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل ظروف العمل، نظام الأجور، المشاركة في اتخاذ القرار، على جودة الخدمات المصرفية، ومدى إدراك الموظفين لهذا التأثير.

3.2.1 منهجية الدراسة:

أ. نوع المنهج: منهج كمي.

ب. العينة وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على استبيانات تم توزيعها على عينة من موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ميلة، وتم تحليل البيانات إحصائيًا لاستخلاص النتائج.

4.2.1 النتائج والتوصيات:

أ. أهم النتائج:

- هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية.

- بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل المشاركة في اتخاذ القرار وظروف العمل، لها تأثير أكبر مقارنة بعناصر أخرى كالأجور والتعويضات.

ب. التوصيات:

- تحسين ظروف العمل لتعزيز رضا الموظفين.

- زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات لتعزيز جودة الخدمات المصرفية.

+- توفير بيئة عمل داعمة تساعد الموظفين على تقديم خدمات ذات جودة عالية .

5.2.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- تتصل هذه الدراسة بموضوع تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي من حيث تحليل العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي.

- يمكن الاستفادة من نتائجها لفهم كيف تؤثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الأخصائيين النفسيين، خاصة فيما يتعلق بظروف العمل والمشاركة في اتخاذ القرار، والتي قد تؤثر

علم النفس لتوفير بيئة تدعم الصحة النفسية والرضا الوظيفي للأخصائيين.

3.1 الدراسة الثالثة:

1.3.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلف: جوان إسماعيل بكر.

ب. سنة النشر: 2013.

ج. عنوان الدراسة: جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعي.

د. دار النشر: دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

ي. نوع الدراسة: أطروحة أكاديمية مستندة إلى رسالة دكتوراه قدمت في كلية الآداب، جامعة صلاح الدين.

2.3.1 أهداف الدراسة:

أ. الهدف الرئيسي:

استكشاف العلاقة بين جودة الحياة والانتماء الاجتماعي والقبول الاجتماعي لدى طلبة جامعة صلاح الدين.

ب. المشكلة البحثية:

تسعى الدراسة إلى فهم مدى تأثير الانتماء الاجتماعي والقبول الاجتماعي على جودة حياة الطلبة، وذلك من خلال قياس مستوى الترابط بين هذه المتغيرات الثلاثة.

3.3.1 منهجية الدراسة:

أ. نوع المنهج: المنهج الكمي باستخدام التحليل الإحصائي للعلاقات بين المتغيرات.

ب. العينة: شملت 430 طالبًا وطالبة من جامعة صلاح الدين من مختلف التخصصات والمستويات الدراسية.

ج. أدوات البحث:

- استبيانات لقياس جودة الحياة والانتماء الاجتماعي والقبول الاجتماعي.

- التحليل الإحصائي باستخدام معاملات الارتباط لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

4.3.1 النتائج والتوصيات:

أ. أهم النتائج:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة والانتماء الاجتماعي، حيث بلغت قيمة الارتباط 0.588.

- وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة والقبول الاجتماعي، بقيمة ارتباط بلغت 0.320.

- العلاقة بين الانتماء الاجتماعي والقبول الاجتماعي بلغت 0.469، مما يشير إلى ارتباط معتدل .

- الانتماء الاجتماعي كان المتغير الأكثر تأثيرًا في جودة الحياة، حيث ساهم بنسبة 56% في تفسير التغيرات في جودة الحياة، بينما ساهم القبول الاجتماعي بنسبة 5% فقط.

ب. التوصيات:

- تعزيز بيئة جامعية داعمة لتعزيز الانتماء الاجتماعي للطلبة، مما يسهم في تحسين جودة حياتهم.

- تنفيذ برامج لزيادة تقبل الطلبة لبعضهم وتعزيز الروابط الاجتماعية داخل البيئة الجامعية.

- ادراج مفاهيم جودة الحياة والانتماء الاجتماعي ضمن البرامج الإرشادية في الجامعات.

5.3.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لفهم العلاقة بين جودة الحياة والانتماء الاجتماعي في بيئة العمل، حيث من المتوقع أن يكون للأخصائي النفسي بيئة عمل تؤثر بشكل كبير على جودة حياته الوظيفية.

- يمكن إسقاط نتائج الدراسة على بيئة العمل من خلال تحليل كيف يؤثر الانتماء المؤسسي والقبول الاجتماعي بين الأخصائيين النفسيين على رضاهم الوظيفي وصحتهم النفسية.

- قد تساعد هذه الدراسة في تصميم استراتيجيات لتعزيز بيئة عمل داعمة للنفسانيين العياديين، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم المهنية.

4.1 الدراسة الرابعة:

1.4.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلفين: سعد علي حمود العنزي وسما سعد خير الله.

ب. سنة النشر: 2007.

ج. عنوان الدراسة: فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة.

د. اسم المجلة: مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد 45، بغداد.

2.4.1 أهداف الدراسة:

أ. الهدف الرئيسي:

استكشاف مفهوم نوعية حياة العمل (QWL) وأهميته في منظمات الألفية الثالثة، وتسليط الضوء على دوره في تحقيق رضا العاملين وتمييز بيئة العمل.

ب. المشكلة البحثية:

تحديد كيفية اطلاع المنظمات بمسؤولياتها الأخلاقية والاجتماعية لتحسين نوعية حياة العمل للعاملين، والسعي لتطبيق النشاطات التي تلبي احتياجاتهم ورغباتهم في بيئة العمل.

3.4.1 منهجية الدراسة:

لم تُذكر تفاصيل محددة حول المنهجية المستخدمة في المصادر المتاحة. ومع ذلك، يبدو أن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استعراض الأدبيات السابقة وتحليل المفاهيم المتعلقة بنوعية حياة العمل في سياق منظمات الألفية الثالثة.

4.4.1 النتائج والتوصيات:

أ. أهم النتائج:

- تجدد الاهتمام بموضوع نوعية حياة العمل (QWL) في السنوات الأخيرة، خاصة مع مطلع الألفية الثالثة، باعتباره مصدرًا مهمًا لرضا العاملين وعنصرًا مميزًا لبيئة العمل.

- تأكيد دور المنظمات في تحمل المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لتحسين نوعية حياة العمل، وسعيها لتلبية احتياجات العاملين ورغباتهم في بيئة العمل.

- نجاح المنظمات المعاصرة مرتبط بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها معًا

ب. التوصيات:

- ضرورة سعي المنظمات لتطبيق برامج تطوير نوعية حياة العمل بهدف تحقيق رضا العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

- أهمية اعتماد تقنيات تساعد الإدارة في تجاوز معيقات العمل ومسببات الفشل، خاصة فيما يتعلق بإعداد برامج ثابتة لنوعية حياة العمل وتطبيقها بشكل سليم.

- التأكيد على دور الموارد البشرية كعنصر أساسي لبقاء المنظمات ونموها ونجاحها في الحاضر والمستقبل.

5.4.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- تتصل هذه الدراسة بدراسة تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي من خلال التركيز على مفهوم نوعية حياة العمل وأهميته في تحقيق رضا العاملين. فكما أشارت الدراسة إلى أن نجاح المنظمات يعتمد على تحقيق رضا العاملين وتلبية احتياجاتهم، يمكن تطبيق هذا المفهوم على الأخصائيين النفسيين، حيث أن بيئة العمل التي تلبي احتياجاتهم وتوفر لهم نوعية حياة عمل جيدة ستساهم في تحسين أدائهم وزيادة رضاهم الوظيفي.

5.1 الدراسة الخامسة:

1.5.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلف: نهاد عبد الرحمن الشنطي.

ب. سنة النشر: 2016.

ج. عنوان الدراسة: واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان.

د. نوع الوثيقة: رسالة ماجستير غير منشورة.

ي. الجامعة: أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.

2.5.1 أهداف الدراسة:

أ. الهدف الرئيسي:

استكشاف واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وتحديد علاقتها بأخلاقيات العمل، مع التركيز على وزارة الأشغال العامة والإسكان.

ب. المشكلة البحثية:

تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على التزام الموظفين بأخلاقيات العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

3.5.1 منهجية الدراسة:

أ. المنهج المستخدم: وصفي تحليلي.

ب. العينة: موظفو وزارة الأشغال العامة والاسكان.

ج. أدوات البحث: استبيانات لجمع البيانات من المشاركين.

4.5.1 النتائج والتوصيات:

أ. أهم النتائج:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل؛ حيث أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يساهم في تعزيز التزام الموظفين بأخلاقيات العمل.

- أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل العوامل المادية والمعنوية والوظيفية والتنظيمية، تلعب دورًا مهمًا في تعزيز أخلاقيات العمل.

ب. التوصيات:

- تبني سياسات تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لتعزيز أخلاقيات العمل.

- توفير بيئة عمل ملائمة، وتحقيق العدالة في التعامل مع الموظفين، وتقديم حوافز مادية ومعنوية مناسبة.

5.5.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- تتصل هذه الدراسة بدراسة تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي من خلال التركيز على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل. فهم كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على التزام الموظفين بأخلاقيات العمل يمكن أن يساعد في تحسين بيئة العمل للأخصائيين النفسيين، مما يعزز من جودة الخدمات المقدمة ويساهم في رفاهية الموظفين.

7.1 الدراسة السابعة:

1.7.1 التوثيق (المعلومات الأساسية):

أ. اسم المؤلفين: نميش زوبيدة (طالب دكتوراه)، د. قدور بن عباد هواري، د. مقدم سهيل

ب. سنة النشر: 2018.

ج. عنوان الدراسة: أبعاد جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية، والأقدمية) - دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران.

د. الجهة الناشرة: جامعة وهران محمد بن أحمد، الجزائر.

2.7.1 أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران.

- تحديد الفروق في مستوى جودة الحياة في العمل بين العاملين بناءً على المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية، والأقدمية).

3.7.1 منهجية الدراسة:

أ. المنهج المستخدم: المنهج الكمي.

ب. العينة: تم اختيار عينة مكونة من 38 فردًا من العاملين بالسلك الطبي بطريقة عشوائية.

ج. أدوات البحث: استخدام مقياس متشيغن لجودة الحياة في العمل المكون من ستة أبعاد رئيسية، بعد التأكد من صدقه وثباته، وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS.

4.7.1 النتائج والتوصيات:

- مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بالمصلحة جاء بدرجة متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة في العمل بناءً على الجنس، الحالة الاجتماعية، والأقدمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة في العمل بناءً على الفئة المهنية، ولكن هناك فروق في بُعدي الأجور والمكافآت، وأسلوب الرئيس في الإشراف تبعًا لهذا المتغير.

- التوصيات شملت ضرورة تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية، وتحقيق عدالة في الأجور والمكافآت، وتعزيز أساليب الإشراف والتوجيه المهني.

5.7.1 العلاقة بالدراسة الحالية:

- ترتبط هذه الدراسة بشكل وثيق بموضوع تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي، حيث تناولت العوامل التي تؤثر على جودة الحياة في العمل مثل ظروف العمل، أسلوب الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرار، والأجور والمكافآت.

- النتائج التي توصلت إليها الدراسة قد تساعد في فهم كيفية تحسين بيئة العمل للأخصائيين النفسيين من خلال تطوير استراتيجيات إدارية تدعم الرفاهية المهنية وتعزز الإنتاجية.

- **الخلاصة العامة من الدراسات السابقة:**

تشير الدراسات السابقة إلى أن ضغوط العمل، بيئة العمل، الإرهاق المهني، والحوافز تلعب دورًا محوريًا في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي ومن خلال استعراض هذه الدراسات، يمكن استخلاص بعض المحاور الأساسية التي ستبني عليها الدراسة الحالية، منها:

- دور بيئة العمل في تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال الاستقرار الوظيفي، الدعم الإداري، والحوافز المعنوية والمادية.

- العلاقة بين ضغوط العمل وجودة الحياة الوظيفية، حيث كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز.

- أثر الإرهاق المهني على جودة الحياة الوظيفية، خصوصًا في ظل غياب التدريب المهني والدعم النفسي داخل المؤسسات.

لذلك تسعى دراستنا الحالية إلى تقديم رؤية أكثر تكاملًا عبر تحليل هذه العوامل وربطها ببعضها البعض، مما قد يسهم في تقديم حلول عملية لتحسين جودة الحياة الوظيفية لل للنفسانيين العياديين.

2/- المفاهيم الإجرائية:

أ.بيئة العمل: هي الحالة أو العملية النفسية التي تدفع النفساني العيادي إلى القيام بسلوك معين أو أداء مهني محدد، استجابةً لعوامل الموقف، وفهمه لدوره المهني، واستنادًا إلى قدراته ومهاراته، بهدف تحقيق إنجاز فعّال وذلك وفقا للمعايير العملية والأخلاقية
(إبراهيم، 2018، ص357).

ب. جودة الحياة الوظيفية: تتضمن الجوانب النفسية والمادية والاجتماعية فهي مستوى من الرضا العام و الرفاهية الشخصية والمهنية التي يحققها النفساني العيادي من خلال توافر بيئة داعمة تحفّز النمو المهني والشخصي، وتوفر الأمان الوظيفي، والاستقلالية، وفرص التطوير، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يعزز الأداء والإنتاجية ويقلل من الضغوط النفسية والمهنية **(إبراهيم، 2018، ص 352)**.

ج- النفساني العيادي: هو شخص قدم خدمات نفسية بمختلف أشكالها الإكلينيكية، المدرسية، التنظيمية، وغيرها وفقا لمتطلبات وظيفته، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة حياته المهنية والشخصية **(صالح حسين، 2018، ص 287)**.

الفصل الثاني

-جودة الحياة الوظيفية-

تمهيد

أولاً: تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي

1/- تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي

2/- عوامل بيئة العمل لدى النفساني العيادي

3/- الظروف النفسية لبيئة العمل لدى النفساني العيادي

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي

1/- أهداف مهنية لتحقيق تكوين وظيفي متكامل

2/- مظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

ثالثاً: العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية

1/- أبعاد بيئة العمل ومُتغيراتها على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

2/- تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

خاتمة الفصل

تمهيد:

تلعب العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية دورًا مهمًا في تعزيز الرضا المهني وتحفيز الأداء. فالنفساني العيادي يعمل في بيئات تتطلب تفاعلًا مستمرًا مع الأفراد الذين يواجهون تحديات نفسية، مما يستدعي وجود بيئة عمل داعمة توفر الأمان الوظيفي، الاستقرار العاطفي والموارد الكافية لأداء المهام بكفاءة. حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف بيئة العمل لديهم وأهدافها المهنية بالإضافة إلى مظاهر جودة الحياة ثم أبعادها البيئية الوظيفية و عواملها و ظروفها النفسية إضافة إلى تأثير بيئة العمل عليها.

أولاً: تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي

1/- تعريف بيئة العمل لدى النفساني العيادي:

إن بيئة العمل الإيجابية، التي تتميز بالدعم الإداري، والتواصل الفعّال

، وتقليل الضغوط النفسية، تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل الإرهاق المهني. وعلى العكس، فإن بيئة العمل السلبية التي تفتقر إلى التقدير والتحفيز قد تؤدي إلى مشكلات مثل الاحتراق الوظيفي، والتوتر، وانخفاض مستوى الإنتاجية.

لذلك، فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية للنفساني العيادي يتطلب توفير بيئة عمل متوازنة تعزز الشعور بالإنجاز والراحة النفسية، مما ينعكس إيجابًا على أدائه المهني وقدرته على تقديم الدعم النفسي للآخرين بفعالية **(رونالد، 1999، ص22)**

2/- عوامل بيئة العمل لدى النفساني العيادي:

1.2 وضوح المهام والتكليفات:

يرتبط رضا الأخصائي النفسي في بيئة العمل بشكل وثيق بوضوح المهام المطلوبة منه، إذ تؤثر طبيعة المهام على مدى شعوره بالإنجاز والرضا المهني. فكلما كانت المهام محددة المعالم ومتوافقة مع قدراته المهنية، زاد احتمال قبوله لتوجيهات الإدارة وشعوره بالراحة النفسية. أما المهام الغامضة أو غير المحددة فقد تؤدي إلى شعور بالضغط وعدم الاستقرار، مما يؤثر سلبًا على جودة حياته الوظيفية.

2.2 التوافق بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الأخصائي النفسي:

من الضروري أن تتلاءم طبيعة العمل مع احتياجات النفساني العيادي، حيث تؤدي بيئة العمل التي تراعي احتياجات النمو المهني والاستقلالية إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية. كذلك، فإن تطابق أنماط القيادة مع احتياجات الأخصائيين يسهم في خلق بيئة داعمة تحفزهم على تحقيق الأهداف المهنية والشخصية.

3.2 فرص التقدم والتطور المهني:

تؤثر بشكل مباشر على جودة حياة النفساني العيادي ، فكلما توفرت فرص التدريب والترقية والتعلم المستمر، زاد شعوره بالرضا والتحفيز. في المقابل، فإن غيابها قد يؤدي إلى الشعور بالإحباط وعدم الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلبًا على أدائه المهني واستقراره النفسي.

بشكل عام، فإن تحقيق بيئة عمل داعمة وواضحة للنفساني العيادي يعزز من جودة حياته الوظيفية، مما يؤدي إلى تحسين أدائه المهني وانخراطه بشكل أكثر فاعلية في تقديم خدمات نفسية متميزة **(صلاح الدين، ص 219)**.

3/- الظروف النفسية لبيئة العمل لدى النفساني العيادي:

1.3 الشعور بالعزلة أو الازدحام في مكان العمل:

قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والتأثير على الأداء المهني. كما أن بيئة العمل المنظمة، من حيث ترتيب المكتب، ومساحة المكان، ونوع الأثاث، تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الشعور بالراحة النفسية والكفاءة المهنية. فمثلاً، تسهم بيئة العمل المصممة بطريقة تتيح سهولة التواصل بين النفسانيين في تعزيز التفاعل الإيجابي وتقليل التوتر، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات النفسية المقدمة للمستفيدين. لذا، فإن تحسين بيئة العمل يعد عاملاً أساسياً في دعم الصحة النفسية للنفسانيين العياديين وتعزيز جودة حياتهم الوظيفية.

2.3 غياب الخصوصية في مكان العمل:

قد يسبب ضغطًا نفسيًا ويؤثر على كفاءة الأداء. فوجود بيئة مفتوحة دون فواصل مكانية يمكن أن تزيد من التشتت ويقلل من القدرة على التركيز، مما ينعكس سلبًا على جودة الخدمات النفسية المقدمة. في المقابل، توفر المكاتب المغلقة أو المساحات التي تمنح درجة من الخصوصية يعزز الإحساس بالأمان النفسي ويساعد النفساني العيادي على التفاعل بفعالية مع المرضى دون الشعور بالإزعاج أو المراقبة المستمرة. كما أن طبيعة تصميم المكتب تؤثر على التواصل بين الزملاء؛ فقد يؤدي التصميم المفتوح إلى زيادة فرص التفاعل، لكنه قد يقلل من الشعور بالاستقلالية المهنية. وبالتالي، فإن تحقيق التوازن بين الانفتاح والخصوصية في بيئة العمل يعد عاملاً أساسيًا في تحسين جودة الحياة الوظيفية للنفسانس العيادي، مما يعزز رضاه المهني ويقلل من الإجهاد الوظيفي.

3.3 الإضاءة ودرجة الحرارة ومستوى الخصوصية في بيئة العمل:

تلعب الإضاءة ودرجة حرارة المكتب دورًا هامًا في تحديد مستوى رضا النفساني العيادي عن عمله، حيث إنها توفر بيئة هادئة ومريحة، مما يسهم في تحسين الشعور بالتحكم في المهام وتقليل الإرهاق المهني. وعليه، فإن تحسين ظروف بيئة العمل، مثل تقليل مصادر الإزعاج وتوفير مساحات عمل مناسبة، من شأنها أن تعزز من جودة الحياة الوظيفية وتزيد من فاعلية الأخصائي النفسي في تقديم خدماته المهنية بكفاءة وراحة أكبر **(رونالد، 1999، ص 593).**

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- أهداف مهنية لتحقيق تكوين وظيفي متكامل لدى النفساني العيادي:

فإن توفير بيئة عمل داعمة للأخصائي النفسي يحقق عدة فوائد تؤثر إيجابًا على جودة حياته الوظيفية، ومن أبرزها ما يلي:

1.1 تحسين كفاءة الأداء الوظيفي:

تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في دعم النفساني العيادي وتمكينه من أداء مهامه بفعالية. فكلما كانت البيئة المهنية منظمة ومهيئة بشكل دقيق، زادت قدرة النفساني على تقديم خدماته النفسية بجودة عالية. وتشمل هذه البيئة عوامل مثل توافر الموارد، وتقليل الضغط المهني، ووضوح الأدوار الوظيفية، مما يسهم في تحقيق توازن مهني واستقرار نفسي يعزز الإنتاجية.

2.1 تعزيز الاستقرار النفسي والمهني:

يساهم تصميم بيئة العمل بطريقة ملائمة في تقليل الضغوط النفسية والمهنية التي قد يتعرض لها النفساني العيادي أثناء تقديم الخدمات العلاجية. فوجود بيئة داعمة، تشمل تعاون الزملاء وتوفر أدوات العمل المناسبة، يساعد في تخفيف التوتر، مما ينعكس على تحسين جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني.

3.1 تحفيز التواصل الفعّال داخل بيئة العمل:

يؤثر أسلوب التواصل داخل بيئة العمل على قدرة الأخصائي النفسي على تقديم خدماته بفعالية. فالتفاعل الإيجابي بين الأخصائي وزملائه ومديريه يسهم في خلق بيئة مهنية مشجعة تتيح تبادل الخبرات وتقديم الدعم اللازم. وعندما يكون هناك تواصل واضح ومفتوح، يتحسن التعاون وتزداد فرص تطوير الأداء المهني وتحقيق الأهداف الوظيفية بكفاءة.

4.1 تنظيم الأدوار والمسؤوليات بشكل متكامل:

يساهم تنظيم العمل بشكل واضح في تحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث يؤدي توزيع المهام بطريقة متوازنة إلى تقليل الإرهاق المهني وزيادة التركيز على تقديم خدمات نفسية ذات جودة عالية. كما يساعد تحديد الأهداف المهنية بشكل دقيق في تحقيق تماسك وظيفي يعزز من استقرار الأخصائي النفسي داخل بيئة العمل.

(رأفت، 2013، ص 23).

4/- الجدول (02) يبين مظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

التناسق العام بين الوظائف النفسية	يشمل ذلك التوافق بين طاقات النفساني العيادي من حيث المعرفة والمهارات والأساليب المستخدمة، مما يعزز الكفاءة المهنية.
معرفة الأهداف والمهام بوضوح	يساعد وضوح الأهداف في تحقيق التوازن بين الطاقات المختلفة، مما يساهم في تجنب الاحتراق الوظيفي والاضطرابات النفسية.
التكامل الشخصي والشخصية المتوازنة	يظهر ذلك في قدرة النفساني على التعامل مع التحديات المهنية بشكل متزن دون أن يؤثر ذلك على صحته النفسية.
التوازن العاطفي وسلامة الوظائف العقلية	من خلال إدارة الانفعالات وتحقيق الاستقرار النفسي، مما يعزز الإنتاجية في العمل.
التوافق الاجتماعي والمهني	يتمثل في القدرة على التكيف مع متطلبات العمل والمجتمع المهني، مما يعزز العلاقات المهنية الإيجابية.
النمو المهني والشخصي	من خلال التطور المستمر في المعرفة والخبرات بما يتناسب مع متطلبات المهنة وتحدياتها المتجددة.

(رأفت،2013، ص23).

ثالثاً: العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- أبعاد بيئة العمل ومُتغيراتها على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

1.1 الإشراف الفعّال والاطلاع على سير العمل وتقدمه:

يتطلب الإشراف الناجح توجيه النفساني العيادي بوضوح وتقديم الدعم اللازم لتطوير مهاراته. كما يعزز الإشراف الجيد من شعور الأخصائي بالثقة والاعتراف بجهوده. و يحتاج النفساني إلى معرفة مدى تأثير عمله ونتائجه لتحقيق الرضا الذاتي. فالمتابعة المستمرة تعزز من شعوره بالإنجاز والفعالية.

2.1 الرقابة الإنتاجية:

يحتاج النفساني العيادي إلى معرفة موقعه من حيث الإنجاز وقيمة ما يحققه في عمله، مما يعزز إحساسه بالجدوى والفعالية. يتطلب ذلك توافر تغذية راجعة بناءة حول أدائه، بما يشمل العوامل المؤثرة عليه ومعوقات الإنجاز، مما يعزز شعوره بالتحفيز والانتماء.

3.1 الدعم والحماية:

يتطلع النفساني العيادي إلى الحصول على دعم وحماية من رؤسائه المباشرين، وخاصة عند مواجهة تحديات مهنية أو اتخاذ قرارات حساسة. وجود قائد داعم يشعره بالأمان الوظيفي والاستقرار، مما يزيد من التزامه وإنتاجيته.

4.1 التفهم والاستماع:

تُعد بيئة العمل الإيجابية تلك التي تتيح تواصلاً فعالًا بين النفساني العيادي والإدارة، حيث يُشعر الموظف بتقدير مشاعره واحتياجاته. كما يساهم ذلك في بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، ما يعزز الرضا الوظيفي والانتماء.

5.1 التأثير الإيجابي لجماعة العمل:

يرتبط ال0000000شعور بالانتماء والدعم الجماعي بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، حيث يسود جو من الود والاحترام المتبادل. يعزز ذلك من شعور النفساني العيادي بالتقدير وقيمة دوره ضمن الفريق، ما يرفع من جودة الحياة الوظيفية لديه. **(مصطفى، 2012، ص 247).**

2/- تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

لا تقتصر جودة الأداء على أنظمة التقييم فقط، بل تتطلب تنسيقًا فعالًا بين العوامل التنظيمية والمهنية التي تؤثر في تجربة النفساني. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

1.2 تهيئة بيئة العمل: تدعم الصحة النفسية والرفاهية، مما يعزز قدرة النفساني على تلبية احتياجات العملاء بفعالية.

2.2 توفير الموارد والأدوات اللازمة: يضمن أداء متميز يتماشى مع التوقعات المهنية.

3.2 مراعاة العوامل السلوكية والنفسية في تقييم الأداء: يسهم ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي.

4.2 إشراك النفسانيين العياديين في وضع استراتيجيات تحسين الأداء: يعزز ثقافة الإبداع والتقدير لجهودهم المتميزة.

5.2 الثقة المتبادلة بين فريق العمل والدعم المهني: تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الشعور بالرضا والأمان الوظيفي. فوجود بيئة داعمة تحفّز التعاون بين النفسانيين العياديين يساهم في تحسين الأداء وتقليل الإرهاق النفسي، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

6.2 القيادة الإدارية الفعالة: تُعدّ عنصرًا أساسيًا في تحسين بيئة العمل، من خلال وضع معايير واضحة لتقييم الأداء وتوفير الموارد والتدريبات اللازمة للنفسانيين العياديين. يساهم ذلك في تعزيز الشعور بالإنجاز وتحقيق التطور المهني، مما يدعم فلسفة الجودة الشاملة داخل المؤسسات الصحية. ومن هنا، فإن توفير نظام تقييم عادل وشفاف يعتمد على معايير موضوعية يعزز من بيئة العمل الإيجابية، ويضمن تحقيق رضا العاملين والمستفيدين من الخدمات النفسية على حد سواء **(حمدي، 2008، ص 146)**.

خاتمة الفصل:

في ضوء ما تناولته هذه المذكرة من مفاهيم بيئة العمل وأبعادها المختلفة، وأهداف المهنة النفسية، ومظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، تبيّن أن بيئة العمل تلعب دوراً محورياً في تعزيز الكفاءة المهنية والرفاه النفسي للعاملين في هذا المجال.

إن تهيئة ظروف عمل مناسبة وعوامل داعمة تساهم بشكل فعّال في رفع جودة الحياة الوظيفية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المهني للنفساني العيادي وعلى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

-الاجراءات المنهجية-

- تمهيد

أولاً: الإطار المفاهيمي للدراسة

1/- الجدول رقم (02) يبين الإطار المفاهيمي

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

1/- مقدمة

2/- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

3/- بيئة العمل كمتغير مؤثر

4/- النفساني العيادي وظروف العمل

5/- النظريات الداعمة

6/- نتائج دراسات سابقة

7/- خلاصة الإطار النظري

ثالثاً: الإطار المنهجي للدراسة

1/- المنهج المتبع للدراسة

2/- تحديد عينة الدراسة

3/- نبذة عن أنواع أدوات الدراسة

4/- أهداف الدراسة

رابعًا: صدق وثبات أدوات الدراسة

1/- الصدق

- **جدول يبين معامل ثبات اللأبعاد**

خامساً: تحليل المعطيات وربط المتغيرات

1/- الربط بين المتغيرات

2/- أهمية المعطيات المستخلصة من الدراسة

خاتمة الفصل

تمهيد:

تُعد الأدوات القياسية الدقيقة حجر الزاوية في الدراسات النفسية والتربوية، إذ يُبنى عليها صدق النتائج ومصداقية الاستنتاجات. ومن هذا المنطلق، سعت هذه الدراسة إلى التأكد من صلاحية أداة قياس جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين من خلال دراسة خصائصها السيكومترية، وعلى رأسها الصدق والثبات. فقد تم التأكد أولًا من الصدق الظاهري والمحتوى عبر عرض الاستمارة على مجموعة من المحكّمين المتخصصين، ثم اختبار الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا على عينة استطلاعية. ويعرض هذا الفصل بالتفصيل الإجراءات المتبعة، والمعايير المعتمدة، ونتائج الفحص السيكومتري، تمهيدًا لاستخدام الأداة في الدراسة الميدانية على العينة الأساسية.

أولاً: الإطار المفاهيمي للدراسة:

1/- الجدول رقم (02) يبين الإطار المفاهيمي:

الأبعاد	التعريف الإجرائي	التعريف النظري	المتغير
الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة، التفاعلات الاجتماعية، الدعم المؤسسي، العدالة والإنصاف، عبء العمل	إدراك الأخصائي النفسي للظروف المهنية والتنظيمية التي يعمل فيها، ويُقاس عبر استبانة متخصصة بقياس بيئة العمل.	مجموعة العوامل التنظيمية والمادية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الفرد ورضاه داخل المؤسسة.	بيئة العمل
الرضا الوظيفي، الأمن والاستقرار المهني، التوازن بين العمل والحياة، المشاركة في اتخاذ القرار، التقدير والاحترام داخل المؤسسة	الدرجة التي يحصل فيها الأخصائي على الرضا والدعم داخل المؤسسة، ويُقاس ذلك باستخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية.	قدرة المؤسسة على خلق بيئة متوازنة تلبي احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية، وتحقق الرضا والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.	جودة الحياة الوظيفية

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

1/- مقدمة:

تُعد جودة الحياة الوظيفية مفهومًا متداخل الأبعاد، يعكس مدى رضا الفرد عن بيئة عمله وتوافقه مع الأدوار الوظيفية والمتطلبات المهنية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لها .وتزداد أهمية هذا المفهوم في مهن الرعاية النفسية، حيث يؤدي الأخصائي النفسي دورًا حساسًا يتطلب توازنًا داخليًا واستقرارًا عاطفيًا للتعامل مع الحالات النفسية المتنوعة.

ومع التحولات التنظيمية والهيكلية التي تشهدها المؤسسات الصحية، أصبح الأخصائي النفسي يواجه تحديات تتعدى المهام العلاجية التقليدية، لتشمل أدوارًا إدارية وتقنية

تزيد من الضغط المهني، ما يستدعي الوقوف عند العوامل البيئية التي تؤثر على جودة حياته الوظيفية.

2/- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL)إلى مجموعة من الظروف التي تتيح للعامل أداء مهامه بكفاءة، مع التمتع بالرضا والدعم والتقدير في بيئة العمل .ويشمل هذا المفهوم عدة أبعاد، منها:

-الرضا عن طبيعة العمل.

-التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

-الأمن الوظيفي.

-المشاركة في اتخاذ القرار.

-العدالة التنظيمية.

-الدعم المؤسسي والنفسي.

وقد عرّفها Walton (1973)بأنها: " الجهود المبذولة لتحسين ظروف العمل والعلاقات المهنية والمحتوى الوظيفي، بما يضمن للموظف بيئة عمل مشجعة وآمنة".

3/- بيئة العمل كمتغير مؤثر:

تُعد بيئة العمل الإدارية والتنظيمية أحد أهم العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل في:

-هيكل التنظيم المهني :مدى وضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات.

-الدعم المؤسسي :مدى توافر التشجيع والتقدير والتوجيه الإداري.

-عبء العمل :كم المهام الموكلة للأخصائي ودرجة تعقيدها.

-التفاعلات الاجتماعية :علاقات الزمالة والتعاون داخل المؤسسة.

وتشير الدراسات إلى أن وجود بيئة عمل ضاغطة وغير داعمة قد يؤدي إلى:

-زيادة مستويات التوتر والإجهاد المهني.

-الشعور بالعزلة المهنية.

-انخفاض الرضا عن العمل.

-تدهور في الأداء الوظيفي.

4/- النفساني العيادي وظروف العمل:

يُعد النفساني العيادي من الفئات المهنية ذات الطبيعة الخاصة، حيث يتعامل يوميًا مع مشكلات معقدة تستنزف جهده العاطفي والذهني .وتتطلب هذه المهنة:

-مهارات تواصل عالية.

-ثباتًا انفعاليًا.

-قدرة على التكيّف مع ضغوط الحالات النفسية.

غير أن النفساني قد يجد نفسه مضطرًا للقيام بمهام إدارية مرهقة مثل التقارير والتقييمات، إلى جانب النقص في الموارد والدعم، مما يعزز من احتمالية الإرهاق النفسي.

5/- النظريات الداعمة:

تعتمد هذه الدراسة على عدة أطر نظرية لفهم العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية، ومنها:

أ .نظرية الاحتراق النفسي :Maslach & Jackson – (Burnout Theory)

تفترض أن التعرض المستمر للضغوط المهنية، دون دعم أو استجابة مناسبة من بيئة العمل، يؤدي إلى الإرهاق العاطفي والتبلد المهني وانخفاض الإنجاز.

ب .نظرية الدافعية والاحتياجات: (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ترى أن تلبية احتياجات النفساني العيادي كالأمن، والانتماء، والتقدير داخل بيئة العمل يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من احتمالية التوتر.

ج .نظرية المطابقة بين الشخص والبيئة :(Person–Environment Fit Theory)

تؤكد أن توافق قيم واحتياجات الفرد مع بيئة العمل يُنتج تجربة مهنية صحية ومرضيّة.

6/- نتائج دراسات سابقة:

-دراسة الشنطي (2016)أثبتت تأثير القيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة الصحة.

-دراسة عقون (2016)أشارت إلى أن بيئة العمل تؤثر مباشرة على جودة الخدمات المقدمة عبر تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية.

-دراسة بكر (2013)ربطت بين جودة الحياة والانتماء الاجتماعي، مما يدعم فرضية أهمية العلاقات المهنية في تحسين جودة الحياة.

-دراسة العنزي وخير الله (2007)شددت على أهمية تلبية احتياجات العاملين كجزء من فلسفة منظمات الألفية الجديدة لضمان بيئة عمل محفّزة.

7/- خلاصة الإطار النظري:

من خلال استعراض الأدبيات والنظريات والدراسات السابقة، يمكن تلخيص العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية كالتالي:

-تؤدي بيئة العمل الداعمة والمنظمة إلى رفع مستوى الرضا المهني وتعزيز الكفاءة والأداء.

-في المقابل، تزيد الضغوط الإدارية والهيكلية وغياب الدعم من احتمالية الإرهاق المهني وتدني جودة الحياة الوظيفية.

-الأخصائي النفسي، بحكم طبيعة عمله، يُعد من أكثر الفئات حساسية لتأثيرات بيئة العمل، مما يبرز الحاجة إلى بيئة مؤسسية مرنة ومساندة.

ثالثاً: الإطار المنهجي للدراسة:

1/- المنهج المتبع للدراسة: بناءً على الأهداف المذكورة لقد اخترنا المنهج الوصفي.

1.1 تعريف المنهج الوصفي:

المنهج التحليلي الوصفي هو أحد الأساليب البحثية التي تجمع بين الوصف والتحليل لفهم الظواهر المدروسة بشكل دقيق.

2.1 مبررات اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة:

جاء اختيار المنهج الوصفي كمنهج رئيسي لهذه الدراسة لعدة اعتبارات علمية ومنهجية. أولًا، يتناسب هذا المنهج مع طبيعة الموضوع المدروس، حيث تسعى الدراسة إلى وصف وتحليل واقع جودة الحياة الوظيفية لدى النفسانيين العياديين في بيئات عملهم المختلفة، من دون التدخل في المتغيرات أو إحداث أي تغييرات تجريبية. كما يُعد المنهج الوصفي الأنسب لدراسة الظواهر النفسية والاجتماعية المرتبطة بالممارسة المهنية، والتي يصعب قياسها تجريبيًا بشكل مباشر.

ثانيًا، يسمح هذا المنهج بتحليل العلاقات بين المتغيرات)مثل بيئة العمل، الدعم المؤسسي، التفاعلات الاجتماعية، الهيكل الإداري...) وجودة الحياة الوظيفية، من خلال جمع بيانات كمية وكيفية من الميدان وتحليلها إحصائيًا.

ثالثًا، يتوافق هذا المنهج مع الهدف التطبيقي للدراسة، حيث يُمكّن الباحث من رصد التحديات التي يواجهها النفساني العيادي، وفهم طبيعة تأثير بيئة العمل على أدائه ورضاه، وصولًا إلى اقتراح توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

وأخيرًا، يستمد المنهج الوصفي أهميته في هذه الدراسة من اعتماده على ملاحظات ميدانية وبيانات فعلية من واقع عمل النفسانيين، ما يمنح النتائج قدرًا عاليًا من المصداقية والارتباط بسياق الممارسة المهنية.

2/- تحديد عينة الدراسة:

1.2 المجال المكاني: تم توزيع الاستمارات على مجموعة من النفسانيين العياديين في مختلف مؤسسات الصحة العمومية وكل من القطاعين العام والخاص إلاَّ مؤسسات التعليم.

أ. **القطاع العام:** شمل عدّة مختصين نفسانيين العاملين في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية في مختلف قطاعات و مؤسسة استشفائية خاصة بعلاج أورام السرطان ، مؤسستين استشفائيتين للنساء والتوليد، بالإضافة إلى الباحثين في إدارة السجون و المؤسسات العقابية، المصلحة الهوية لصحة الأمن الوطني وكذلك المركز الطبي اجتماعي.

ب. القطاع الخاص: شمل أخصائية نفسية تعمل في عيادة قديل الخاصة.

2.2 المجال الزماني: امتدت الدراسة الاساسية لمدة شهرين، وذلك من 2025/04/13 إلى 2025/05/29.

3/- نبذة عن أنواع أدوات الدراسة:

1.3 المقابلات الموجهة: للحصول على رؤى عميقة حول التحديات والتجارب المهنية وتأثيرها على الحياة الشخصية.

2.3 الملاحظة الإكلينيكية: تعد أداةً هامة وأساسية في تقييم تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، حيث تهدف إلى جمع بيانات دقيقة حول التجارب اليومية والتحديات المهنية التي تواجهه. كما تساعد الملاحظة في فهم الجوانب السلوكية والشخصية للأخصائي النفسي من خلال متابعة تفاعلاته المهنية وكيفية تعامله مع ضغوط العمل. كما تسهم في تقييم مستوى الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية **(لويس ، 2010، ص 163).**

3.3 استبيان جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

تم إعداده لغرض قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى النفسيين العياديين في بيئة العمل، وذلك بالاستناد إلى مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية WHOQOL-BREF (World Health Organization, 1996)، والذي يهدف إلى تقييم جودة الحياة عبر أربعة مجالات رئيسية :الصحة البدنية، الصحة النفسية، العلاقات الاجتماعية، والبيئة.

وقد قمنا بتكييف المقياس الأصلي ليتناسب مع طبيعة العمل النفسي، من خلال تحويل المجالات العامة إلى أبعاد وظيفية متخصصة تعكس واقع تجربة النفسانيين العياديون في المؤسسات. و تتكون هذه الاستمارة في صورته المعدّلة من (14) فقرة موزعة على سبعة أبعاد رئيسية، وهي كما يلي:

البعد الأول: الإجراءات الإدارية والاستقرار الوظيفي

- يقيس هذا البعد مدى وضوح وكفاءة الإجراءات الإدارية مثل الترقيات، الرواتب، اللوائح فكلما كانت الإجراءات مرنة وسريعة، قلّ الضغط النفسي وزاد شعور النفساني العيادي بالاستقرار والأمان المهني.

البعد الثاني: التطوير المهني والتدريب

- يركز على فرص التعلم المستمر، التكوين، والإشراف الفني.
- يعبّر عن مدى دعم المؤسسة لنمو النفساني العيادي من خلال ورش العمل، الدورات، والتغذية الراجعة، ما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة.

البعد الثالث: الدعم النفسي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية

- يقيس مدى مراعاة بيئة العمل لاحتياجات النفساني النفسية والاجتماعية.
- يشمل وجود برامج للدعم النفسي أو إجازات مرنة تتيح التوازن بين الضغوط المهنية وحياة النفساني الشخصية، مما يخفف من الاحتراق النفسي.

البعد الرابع: بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي

- يهتم بمستوى الانفتاح والوضوح في التواصل داخل المؤسسة.
- يعزز العمل الجماعي، تبادل الخبرات، وفعالية التنسيق بين الفرق، ما يخلق مناخًا مهنيًا إيجابيًا يقلل من النزاعات وسوء الفهم.

البعد الخامس: الرضا الوظيفي والتحفيز

- يقيس مدى شعور النفساني العيادي بالرضا عن عمله اليومي، والاعتراف بإنجازاته.
- يشمل أيضًا مدى تحفيز الإدارة له من خلال التقدير المعنوي أو المكافآت، مما يزيد من الالتزام والانتماء المهني.

البعد السادس: التميز والاعتماد على النفس

- يقيس الفرص المتاحة للابتكار والاستقلالية في اتخاذ القرار.
- يعكس مدى تمكين المؤسسة للنفساني، وتعزيز ثقته بقدراته، ما يشجّعه على تطوير أساليب العمل والإبداع المهني.

البعد السابع: حل المشكلات والتكيف مع بيئة العمل

- يقيس قدرة المؤسسة على التعامل مع الأزمات وتوفير آليات لحل النزاعات أو التحديات الطارئة.
- يعكس مدى مرونة بيئة العمل في التغيير، وتقديم الدعم الكافي للتكيف مع المستجدات المهنية.

تتجلى أهمية هذا المقياس في كونه أداة شاملة وعملية لتقييم جودة الحياة المهنية، حيث يُسهم في تمكين المؤسسات النفسية والإدارية من التعرف بدقة على نقاط القوة والضعف في بيئة العمل. ومن خلال نتائجه، يمكن تصميم تدخلات وسياسات هادفة لتحسين ظروف العمل، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الأخصائيين النفسيين، ويُعزز من جودة الخدمات المقدمة.

1.3.3 طريقة تصحيح استمارة جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين العياديين:

وقد تم تحديد مدى تحقق كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية باستخدام مقياس ليكرت خماسي لتقدير درجة استجابة النفسانين العياديين على فقرات الاستمارة، على النحو التالي:

5	4	3	2	1
دائماً	**غالباً**	**أحياناً**	**نادراً**	**أبداً**

3.2 الجدول (03) يبين توزيـع العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية0
الذكور	**7**	**23%**
الإناث	**23**	**%77**
المجموع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن توزيـع العينة حسب الجنس، حيث يشير إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة من الإناث بنسبة 77%، في حين يشكل الذكور نسبة 23% فقط.

4.2 الجدول (04) يبين توزيـع العينة حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب/ عزباء	**23**	**77%**
متزوج/ متزوجة	**7**	**23%**
المجموع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) توزيـع أفراد العينة وفقًا للحالة الاجتماعية، حيث تظهر النتائج أن الغالبية من المشاركين هم من فئة الأعزب/العزباء بنسبة 77%، وبالمقابل 23% فقط من المتزوجين/المتزوجات.

5.2 الجدول (05) يبين توزيـع العينة حسب مدَّة الخدمة في المجال:

مدَّة الخدمة في المجال	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10سنوات	**5**	**%17**
الى 20 سنة10من	**21**	**70%**
من 20 الى 30 سنة	**4**	**13%**
المجموع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن توزيع أفراد العينة حسب مدة الخدمة في المجال، ويتبين أن النسبة الأكبر من المشاركين لديهم خبرة تتراوح بين 10 إلى 20 سنة، بنسبة 70%. في المقابل، بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من 10 سنوات 17%، بينما كانت النسبة الأقل لمن خبرة بين 20 إلى 30 سنة، حيث شكلوا 13% فقط.

6.2 استنتاج عام:

يتضح من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول (03)، (04) و(05) أن العينة المدروسة تتميز بجملة من الخصائص الديموغرافية والمهنية التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على نتائج الدراسة وتفسيراتها.

- من حيث التوزيع حسب الجنس، تُظهر النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة هن إناث بنسبة 77%، مقابل 23% فقط من الذكور. يشير هذا التفاوت الكبير إلى أن العينة يغلب عليها الطابع الأنثوي، وهو ما قد يعود إلى طبيعة القطاع أو المؤسسة المستهدفة بالدراسة، التي قد تكون جاذبة للنساء أو تضم عددًا أكبر منهن في القوة العاملة. هذا التمثيل غير المتوازن للجنسين ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تفسير النتائج ، كطرق التواصل، أساليب القيادة، أو أنماط التفكير والسلوك المهني.

- فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، نلاحظ أن 77% من أفراد العينة ينتمون لفئة الأعزب/العزباء، في حين أن المتزوجين يمثلون فقط 23%. يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية أفراد العينة ربما يكونون في مراحل مبكرة نسبيًا من حياتهم الاجتماعية، وقد يفتقرون إلى بعض الالتزامات الأسرية التي قد تؤثر على توجهاتهم، وقتهم، أو مستوى ضغوطهم النفسية. وبالتالي، فإن مواقفهم أو آرائهم المهنية قد تكون مختلفة عن تلك التي قد يعبر عنها متزوجون لديهم مسؤوليات أسرية.

-من ناحية الخبرة المهنية، فإن أغلب أفراد العينة يتمتعون بخبرة تتراوح بين 10 إلى 20 سنة (70%)، مما يدل على أنهم ليسوا مبتدئين في المجال، بل يمتلكون رصيدًا مهنيًا يسمح لهم بتكوين آراء مدروسة وواعية حول موضوع الدراسة. في المقابل، تمثل الفئة التي لديها أقل من 10 سنوات خبرة نسبة 17% فقط، بينما أصحاب الخبرات الطويلة (20 إلى 30 سنة) يمثلون النسبة الأقل بـ13%. هذا يشير إلى أن العينة تميل نحو ما يمكن تسميته بـ"منتصف السلم المهني"، أي أنهم في مرحلة من النضج المهني دون أن يكونوا في مواقع قيادية عُليا بالضرورة، وهو ما قد يؤثر على تصوراتهم للممارسات الإدارية أو التحديات المؤسسية.

4/- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى النفسانيين العياديين في مختلف بيئات العمل، من خلال تحليل أثر بيئة العمل بأبعادها المتعددة كالبنية التنظيمية، أسلوب القيادة، التفاعلات الاجتماعية، والدعم المؤسسي، على شعور النفساني بالرضا والأداء المهني. كما تسعى إلى تحديد العوامل المهنية والتنظيمية التي تؤثر على راحته النفسية والوظيفية، واستكشاف التحديات اليومية التي يواجهها نتيجة لضغط العمل أو غياب الدعم المؤسسي. وتعتمد الدراسة على أطر نظرية متنوعة، مثل نظرية الاحتراق النفسي ونظرية الحاجات، لتفسير العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية. وتطمح الدراسة في الأخير إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات النفسية، وتطوير بيئة مؤسسية مرنة ومساندة تعزز رفاه النفساني العيادي وتحد من احتمالية تعرضه للإرهاق المهني.

رابعاً: الصدق والثبات:

1/- الصدق:(Validity)

- جدول يبين معامل صدق الأبعاد :

تم حساب معامل الصدق لكل بُعد من أبعاد الاستبيان بناءً على الجذر التربيعي لمعامل الثبات (كرونباخ ألفا)، وفق الصيغة الإحصائية المعتمدة:

الأبعاد	لمعامل الصدق والثبات
الإجراءات الإدارية والاستقرار الوظيفي	0.67
التطوير المهني والتدريب	0.57
الدعم النفسي والتوازن بين العمل والحياة	0.67
الرضا الوظيفي والتحفيز	0.73
بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي	0.86
التميز والاعتماد على النفس	0.56
حل المشكلات والتكيف مع بيئة العمل	0.75

-التعليق على معامل الصدق:

تُظهر النتائج أن معاملات الصدق تراوحت بين 0.56و0.86، وهي تعكس مستوى مقبولًا من الصدق البنائي لبعض الأبعاد، لاسيما بعد "بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي" (0.86) و"حل المشكلات والتكيف" (0.75). أما الأبعاد ذات معامل صدق منخفض ك"التميز والاعتماد على النفس" و"التطوير المهني والتدريب"، فتُظهر محدودية في تمثيلها للمتغير المقاس، مما يستدعي مراجعة بنائها أو إعادة صياغة فقراتها لتعزيز صدقها المفاهيمي. كما يُوصى باستكمال التحقق من الصدق بإجراءات إضافية، مثل تحليل الصدق التلازمي أو تحليل العوامل الاستكشافي لضمان صلاحية الأداة في سياقات أوسع.

- جدول يبين معامل ثبات الأبعاد:(Reliability)

الجدول رقم (07) يبين حساب ثبات الأداة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكوّنة من 30 نفساني عيادي.وقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد الاستمارة، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الأبعاد	آلفا كرومباخ
الإجراءات الإدارية والاستقرار الوظيفي	**0,46**
التطوير المهني و التدريب	**0,33**
الدعم النفسي والتوازن بين عمله وحياته الشخصية	**0,46**
الرضا الوظيفي و التحفيز	**0,54**
بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي	**0,74**
التميز والاعتماد على النفس	**0,31**
حل المشكلات والتكيف مع بيئة العمل	**0,57**

التعليق على الجدول رقم (07):

أظهرت النتائج تفاوتًا في معاملات الثبات، حيث سجل بعد "بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي" أعلى قيمة (0.74) مما يدل على ثبات جيد، في حين تراوحت باقي القيم بين (0.31) و(0.57)، وهي تُعد ضعيفة إلى متوسطة. وقد سجل بعد "التطوير المهني والتدريب" و"التميز والاعتماد على النفس" أدنى القيم (0.33 و0.31 على التوالي)، مما يشير إلى الحاجة لمراجعة فقرات هذه الأبعاد من حيث الصياغة

أو العدد أو التناسق المفاهيمي. وبناءً على ذلك، يُوصى بإعادة النظر في الأبعاد ذات الثبات المنخفض، وتحسين تركيب الفقرات، مع إمكانية إجراء تحليل عامل استكشافي مستقبلي للتأكد من صلاحية البناء العام للأداة، بالإضافة إلى استخدام عينات أكبر في مراحل التحقق القادمة لتعزيز دقة النتائج.

خامساً: تحليل المعطيات وربط المتغيرات

1/- الربط بين المتغيرات:

تتمثل العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة في كون بيئة العمل متغيرًا مستقلًا يؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية باعتبارها متغيرًا تابعًا. فبيئة العمل، بما تتضمنه من أبعاد تنظيمية ومادية واجتماعية كالهيكل التنظيمي، وأسلوب القيادة، والدعم المؤسسي، والتفاعلات الاجتماعية، والعدالة، وعبء العمل، تساهم في تشكيل تجربة الأخصائي النفسي داخل المؤسسة. إذ أن توفر بيئة عمل إيجابية، واضحة المهام، محفزة، وداعمة نفسيًا ومهنيًا، يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي والشعور بالأمان والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وبالتالي رفع جودة الحياة الوظيفية. أما في حال كانت بيئة العمل ضاغطة وتفتقر إلى العدالة أو الدعم، فإن ذلك ينعكس سلبًا على الصحة النفسية للأخصائي، ويؤدي إلى التوتر والإرهاق وانخفاض الأداء المهني. وتدعم هذه العلاقة عدة نظريات نفسية وتنظيمية أبرزها نظرية الاحتراق النفسي، ونظرية ماسلو للحاجات، ونظرية التوافق بين الشخص والبيئة، مما يبرهن على أن بيئة العمل تُعد محددًا حاسمًا في تحديد جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين العياديين.

2/- أهمية المعطيات المستخلصة من هذه الدراسة:

تكمن في أنها تقدم إطارًا علميًا لفهم تأثير بيئة العمل بأبعادها المختلفة (كالهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة، العدالة، والدعم المؤسسي) على جودة الحياة الوظيفية للنفسانيين العياديين. ومن خلال تحديد العلاقة بين المتغيرين، تُمكّن المعطيات من تشخيص العوامل البيئية التي تُسهم في رفع مستوى الرضا المهني أو خفضه، كما تتيح للمؤسسات النفسية والصحية وضع تدخلات دقيقة لتحسين ظروف العمل، والحد من الاحتراق النفسي، وتعزيز الأداء المهني. وتُبرز المعطيات كذلك أهمية تمكين النفساني العيادي من بيئة داعمة ومتوازنة، ما ينعكس إيجابًا على فعالية الخدمات النفسية المقدّمة. كما تستند هذه المعطيات إلى أطر نظرية راسخة، ما يمنحها قوة تفسيرية وتطبيقية، ويجعلها مرجعًا مهمًا لصناع القرار في المؤسسات الصحية عند تطوير السياسات الخاصة برفاهية العاملين.

خاتمة الفصل:

ركز هذا الفصل على التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة، حيث أظهرت نتائج الصدق توافق الفقرات مع الأبعاد النظرية، بينما كشفت نتائج الثبات تباينًا في الاتساق الداخلي، مما استدعى التوصية بمراجعة بعض الفقرات. ورغم محدودية العينة الاستطلاعية، فإن النتائج قدمت مؤشراً أولياً مقبولاً لاستخدام الأداة ميدانيًا.

بيّنت الدراسة أن أغلب المشاركين كانوا من الإناث والعزّاب، وذوي خبرة مهنية متوسطة، ما عزز مصداقية آرائهم. وقد أظهرت النتائج تفوق بُعد "الاتصال والتواصل الوظيفي" من حيث الثبات، في مقابل ضعف أبعاد مثل "التطوير المهني" و"التميز"، مما يعكس ضعف الدعم المؤسسي. كما أبرزت المعطيات الكيفية تحديات مهنية كالإرهاق وقلة الدعم الداخلي.

بشكل عام، أوضحت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي تتأثر بعدة عوامل نفسية وتنظيمية، ما يستدعي تدخلات مؤسسية فاعلة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية والمهنية للأخصائيين.

الفصل الرابع

ـ عرض ومناقشة الدراسة ـ

تمهيد

اولاً: أثر بيئة العمل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1 /- علاقة بيئة العمل بجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

ثانياُ: بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- محفزات بيئة العمل لدى النفساني العيادي

ثالثًا: اختلال بيئة العمل وتدهور جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- مثبطات بيئة العمل لدى النفساني العيادي

2/- توصيات الدراسة

خاتمة الفصل

تمهيد:

بيئة العمل تُعد عاملًا حاسمًا في تحديد جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، نظرًا لطبيعة عمله الضاغطة وتعاملِه المستمر مع مشكلات نفسية معقدة. فالبيئة الإيجابية، التي تتضمن الدعم والتقدير والتوازن بين الحياة والعمل، تعزز الرضا والفعالية المهنية، بينما تؤدي البيئة المختلة – التي تفتقر إلى الوضوح والتقدير والموارد – إلى التوتر والاحتراق النفسي. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح أثر بيئة العمل في دعم أو إضعاف جودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي، من خلال عرض المحفزات والمثبطات المؤثرة على توازنه وأدائه المهني.

اولاً: أثر بيئة العمل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- علاقة بيئة العمل بجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في تحديد مدى فعاليته المهنية وراحته النفسية وجودة أدائه العلاجي. فالنفساني العيادي يعمل غالبًا في بيئات متنوعة مثل المستشفيات، والعيادات النفسية، ومراكز إعادة التأهيل، والمؤسسات التربوية أو حتى في العيادات الخاصة، وتتميز طبيعة عمله بالتعامل المستمر مع حالات نفسية معقدة قد تتراوح بين الاكتئاب والقلق وصولًا إلى الاضطرابات الذهنية أو الصدمات النفسية، ما يجعله عرضة للتوتر النفسي المهني أو ما يُعرف بالاحتراق الوظيفي. لذلك، فإن جودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي تُعد من العناصر الجوهرية التي ينبغي الانتباه إليها، حيث تتأثر هذه الجودة بعدة عوامل منها: توفر الدعم المؤسسي، الاعتراف بالجهود، بيئة العمل الإيجابية، التوازن بين العمل والحياة لشخصية، ووضوح الدور المهني. ومن دون بيئة داعمة ومراعية لطبيعة التحديات النفسية التي يواجهها النفساني، قد ينعكس الضغط المزمن سلبًا على صحته النفسية والمهنية وعلى قدرته على تقديم العلاج الفعال للمرضى. لذلك، يجب توفير برامج دعم نفسي داخل المؤسسات، وتدريب مستمر، وفرص للراحة والتفريغ النفسي، إضافة إلى سياسات واضحة لحماية النفساني من الإجهاد الزائد. إن تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي لا يسهم فقط في تحسين مستوى الخدمات النفسية المقدمة، بل يضمن أيضًا استمرار هذا الأخير في ممارسة عمله بشغف والتزام، دون أن يصبح هو ذاته ضحية لآثار الضغوط النفسية التي يعمل على علاجها لدى الآخرين .تُعد العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية علاقة تكاملية ومباشرة، إذ تؤثر كل منهما في الأخرى بشكل كبير. فبيئة العمل تشمل كافة الظروف المادية والمعنوية التي تحيط بالموظف أثناء أداء مهامه، مثل طبيعة المكان، أسلوب القيادة، العلاقات بين الزملاء، وضوح المهام، الدعم الإداري، ومستوى التقدير والتحفيز. وكلما كانت هذه البيئة صحية، آمنة، وداعمة، كلما شعر الموظف بالراحة والانتماء، وهو ما ينعكس إيجابًا على جودة حياته الوظيفية. في المقابل، فإن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى مستوى رضا الفرد عن عمله وتوازنه بين متطلبات الوظيفة واحتياجاته الشخصية، وتشمل الإشباع النفسي، الشعور بالأمان الوظيفي، فرص التطور المهني، وتحقيق الذات .عندما تكون بيئة العمل إيجابية ومحفزة، فإنها تخلق مناخًا يساعد الموظفين على الإبداع، وتقليل التوتر، وتحسين الأداء، مما

يعزز بدوره من جودة الحياة الوظيفية. أما إذا كانت بيئة العمل مليئة بالتوتر، والصراعات، وضعف التقدير أو غموض في الأدوار، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة احتمالات الإرهاق المهني، مما يؤثر سلبًا على جودة حياة الموظف. وعليه، فإن أي مؤسسة تطمح إلى تحقيق الاستقرار والكفاءة بين موظفيها، ينبغي أن تستثمر في خلق بيئة عمل إيجابية، لأنها حجر الأساس في بناء حياة وظيفية متوازنة ومستدامة.

ثانياُ: بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- محفزات بيئة العمل لدى النفساني العيادي:

تُعد عبارة "تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي" مفتاحًا لفهم التفاعل المعقد بين العوامل المحيطة بالأخصائي النفسي ومدى قدرته على أداء مهامه بكفاءة ورضا.

فبيئة العمل، بما تتضمنه من عناصر تنظيمية ومادية ونفسية، تمثل الإطار العام الذي يمارس فيه الأخصائي النفسي مهامه العلاجية والتشخيصية، وهي بيئة ينبغي أن تكون داعمة، آمنة، ومرنة نظرًا للطبيعة الحساسة والمعقدة لعمل النفساني. إن غياب مقومات بيئة العمل الصحية – كالدعم الإداري، والموارد الكافية، والتقدير المهني، ووضوح الأدوار – يؤدي إلى شعور النفساني بالضغط والإنهاك، مما ينعكس سلبًا على جودة حياته الوظيفية، ويضعف من قدرته على تقديم رعاية نفسية فعالة للمرضى. كما أن طبيعة الحالات التي يتعامل معها النفساني العيادي، والتي غالبًا ما تكون محفوفة بالانفعالات الشديدة والصدمات، تفرض عليه تحديات إضافية تتطلب مناخًا وظيفيًا مستقرًا ومساندًا لتجنب ما يُعرف بالاحتراق النفسي. من جهة أخرى، فإن بيئة العمل الإيجابية التي توفر فُرصًا للنمو المهني، وتحفّز على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتضمن الأمان الوظيفي والتقدير، تساهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، وتمنح الأخصائي شعورًا بالرضا والتمكين والقدرة على الاستمرار بعطاء مستمر وفعّال. وبالتالي، فإن تحسين بيئة العمل ليس ترفًا، بل ضرورة أساسية للحفاظ على كفاءة النفساني العيادي وسلامته النفسية، مما يُترجم في النهاية إلى خدمات نفسية أكثر جودة وإنسانية : النفساني العيادي يعمل في مهنة تتطلب قدرًا عاليًا من التركيز، التعاطف، والقدرة على التعامل مع مشاعر الآخرين وآلامهم النفسية. وهذا العمل بطبيعته مرهق على المستوى العاطفي والعقلي. لذلك، فإن بيئة العمل التي يُمارَس فيها هذا الدور تصبح عاملاً حاسمًا في تحديد ما إذا كان النفساني سيؤدي عمله بكفاءة ورضا، أم سيُصاب بالإجهاد والاحتراق النفسي .بيئة العمل لا تقتصر على الجدران والمكاتب، بل تشمل عدة عوامل، مثل :

- العلاقات المهنية مع الزملاء، المشرفين، الإدارة.

- الدعم النفسي والإداري (هل يشعر النفساني أنه مسموع؟ هل يتلقى الدعم عند مواجهة صعوبات؟).

- وضوح الدور والمهام .

- عبء العمل وعدد الحالات التي يتعامل معها.

- الاستقلالية في اتخاذ القرار .

- التقدير والتحفيز (هل يتم الاعتراف بجهوده؟ هل يتم مكافأته) و المقصود بجودة الحياة الوظيفية : هي شعورالنفساني بالرضا عن وظيفته، وبتوازن بين حياته المهنية والخاصة، والشعور بالمعنى والقيمة فيما يقدمه.

و تتضمن ايضا:

- الراحة النفسية أثناء العمل.

- الأمان الوظيفي.

- فرص التطور المهني .

- عدم الشعور بالإرهاق المزمن أو التوتر تؤثر بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية إذا كانت بيئة العمل إيجابية، مثل:توفير الدعم النفسي عند التعامل مع حالات صعبة.

- وجود نظام مرن يراعي التوازن بين العمل والحياة .

- توفر فرص للنمو والتدريب.

- إشراك النفساني في اتخاذ القرارات التي تخص عمله .

ثقافة عمل مبنية على الاحترام والتقدير فكل هذا سينعكس على النفساني بالشعور بالرضا، والدافعية، والصحة النفسية، وهذا ما يسمى جودة الحياة الوظيفية المرتفعة.

ثالثًا: اختلال بيئة العمل وتدهور جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي

1/- مثبطات بيئة العمل لدى النفساني العيادي:

إن كثافة المهام، وغموض الدور الوظيفي، وانعدام التقدير، فضلاً عن غياب فرص التطوير المهني والمشاركة في اتخاذ القرار، تمثل أبرز معالم بيئة العمل المختلّة، والتي تُفضي إلى شعور النفساني بالاغتراب المهني، وفقدان المعنى والدافعية. كما أن غياب ثقافة الاحترام والتقدير داخل المؤسسة، وضعف التواصل المهني، يعمّق من شعور العزلة والتهميش لدى الأخصائي، مما ينعكس سلبًا على حالته النفسية وقدرته على أداء مهامه العلاجية بفعالية.

وفي ظل هذه البيئة الضاغطة، يفقد النفساني الإحساس بالأمان الوظيفي، ويواجه صعوبة في تحقيق التوازن بين حياته المهنية والخاصة، كما تتراجع مؤشرات الرضا الوظيفي والانتماء المهني. وتؤكد الأدبيات أن استمرار هذه الظروف يؤدي تدريجيًا إلى حالات من الإحباط، التبلّد الانفعالي، وضعف الالتزام المهني، ما قد ينعكس مباشرة على جودة الخدمات النفسية المقدّمة للمرضى.

إن هذا الواقع يُبرز ضرورة التعامل الجاد مع بيئة العمل كمحدد رئيس لجودة الحياة الوظيفية، لا سيما في المهن النفسية التي تتطلب مستويات عالية من التعاطف، التركيز، والاستقرار الداخلي. وعليه، فإن تدهور البيئة المهنية ليس مجرد عَرَض عابر، بل عامل خطر يُهدد الصحة النفسية للنفساني العيادي، ويقوّض فعاليته واستمرارية عطائه.

2/ توصيات الدراسة:

انطلاقًا من النتائج المتوصّل إليها، تُوصي الدراسة بما يلي:

1. **تحسين بيئة العمل التنظيمية للنفسانيين العياديين**
من خلال إعادة النظر في أساليب القيادة، وتعزيز ممارسات العدالة التنظيمية، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات بما يحقق الشعور بالاستقرار والرضا المهني.

2. **تعزيز الدعم المؤسسي والنفسي**
عبر توفير خدمات الإشراف النفسي المنتظم، ومساحات للحوار المهني، وآليات فعالة للتعامل مع الضغوط اليومية، بما يحدّ من الإرهاق المهني ويعزز الرفاه النفسي.

3. **إرساء ثقافة التطوير المهني المستمر**
من خلال تنظيم دورات تدريبية دورية، وفرص للترقية والتخصص، وتوفير بيئة تشجع على التعلم والتبادل المعرفي.

4. **تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية**
عبر تبنّي سياسات مرنة في تنظيم الوقت والعمل، وتوفير آليات دعم للعاملين تُمكّنهم من المواءمة بين الالتزامات المهنية والحياة الخاصة.

5. **تحسين قنوات الاتصال والتواصل المهني داخل المؤسسات**
بما يعزز من جودة العلاقات الوظيفية، ويقلّل من الشعور بالعزلة أو التهميش المهني.

6. **مراجعة الأعباء الوظيفية وتوزيع المهام**
لضمان بيئة عمل أكثر توازنًا، تُراعي القدرات الفردية وتقلّل من عوامل الإجهاد والاحتراق المهني.

7. **تشجيع الدراسات المستقبلية في بيئات ومؤسسات متنوعة**
بهدف تعميق فهم العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، وتطوير أدوات القياس المستخدمة بما يعكس واقع الممارسة الإكلينيكية بدقة أكبر.

خاتمة الفصل:

في ضوء ما سبق، يمكن القول إن بيئة العمل تشكّل عاملًا حاسمًا في رسم ملامح جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، سواء من خلال ما توفره من دعم وتحفيز، أو ما قد تخلّفه من ضغوط وإحباط. وقد بيّن هذا الفصل كيف تسهم البيئة الإيجابية في تعزيز الصحة النفسية والمردودية المهنية، في حين أن البيئة السلبية قد تؤدي إلى تراجع الأداء والاحتراق النفسي. وعليه، تبرز أهمية تهيئة بيئة عمل ملائمة، باعتبارها ضرورة مهنية وإنسانية لضمان استمرارية العطاء وجودة الرعاية النفسية.

الخاتمة:

أظهرت الدراسة أن بيئة العمل تمثل عنصرًا حاسمًا في تشكيل جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي، حيث تؤثر العوامل التنظيمية والمادية والنفسية والاجتماعية بشكل مباشر في مستوى رضاه المهني وفعاليته العلاجية. وقد كشفت النتائج عن وجود ضغوط مهنية متكررة وضعف في جوانب التطوير والدعم المؤسسي، مما يستدعي تبنّي سياسات مهنية أكثر مرونة وإنصافًا، تعزز الرفاه الوظيفي، وتحد من الاحتراق النفسي، لضمان بيئة عمل ملائمة تُمكّن الأخصائي النفسي من أداء دوره العلاجي بكفاءة واستمرارية.

استمارة جودة الحياة الوظيفية لدى النفساني العيادي:

1. الجنس :

☐ ذكر / ☐ أنثى

2. الحالة الاجتماعية :

☐ متزوج (ة) / ☐ أعزب (عزباء)

3. مدة الخدمة في المجال :

.....

4. اسم مركز الخدمة :

.....

الأبعاد	الفقرة	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
بُعد الإجراءات الإدارية والاستقرار الوظيفي	1	وضوح الأنظمة واللوائح الإدارية يساعدني في أداء مهامي بكفاءة ودون عوائق.					
	2	توفر بيئة العمل آليات واضحة لتقديم الشكاوى والمقترحات يعزز شعوري بالاستقرار والعدالة الوظيفية.					

بُعد التطوير المهني والتدريب	3	إتاحة فرص حضور المؤتمرات والندوات العلمية يسهم في مواكبة أحدث التطورات في مجال علم النفس.					
	4	توفر بيئة عملي فرص تبادل الخبرات بين الزملاء يساهم في تحسين أدائي المهني.					
بُعد الدعم النفسي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية	5	توفر بيئة عملي خدمات استشارية نفسية للموظفين يسهم في تعزيز الصحة النفسية والتكيف مع ضغوط العمل.					
	6	وجود مرونة في تنظيم ساعات العمل يتيح لي تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية.					
بُعد الرضا الوظيفي والتحفيز	7	حصولي على التقدير والثناء عند تحقيق إنجازات مهنية يعزز دافعيتي للعمل.					

	8	وجود حوافز مادية ومعنوية يساعدني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.					
بُعد بيئة الاتصال والتواصل الوظيفي	**9**	استخدام وسائل تواصل حديثة في بيئة العمل يسهم في سرعة إنجاز المهام وتحقيق الأهداف المهنية.					
	10	توفر ثقافة عمل قائمة على الحوار المفتوح والاحترام المتبادل يعزز بيئة العمل الإيجابية.					
بُعد التميز والاعتماد على النفس	**11**	توفر بيئة عملي تحديات مهنية محفزة يساعدني على تطوير قدراتي وصقل مهاراتي.					
	12	أمتلك الحرية في اتخاذ القرارات المهنية المناسبة مما يعزز ثقتي بنفسي وقدرتي على الابتكار.					
بُعد حل المشكلات والتكيف مع بيئة العمل	**13**	تبني ثقافة التكيف مع المتغيرات المهنية يساعدني على تطوير استراتيجيات فعالة لمواجهة التحديات.					
		توفر بيئة عملي فرصًا لعقد					

	14	اجتماعات دورية لمناقشة التحديات المهنية وإيجاد حلول مناسبة.					

قائمة المراجع

1/-الزبيدي، محمد، (2019)، الإجهاد المهني وتأثيره على الأداء الوظيفي للأخصائيين النفسيين، دار النشر الجامعي.

2/- الجوهري، سامي، (2021)، *جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية: نظريات وتطبيقات*، دار النهضة.

3/-الحسن، م، (2020)، *ضغوط العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين*، مجلة العلوم النفسية، 15(2)، 45-67.

4/-أحمد، ر، (2019)، *الارهاق المهني وتأثيره على جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين*، المجلة العربية لعلم النفس، 22(3)، 120-140.

5/-إبراهيم، يونس، (2018)، *قوة علم النفس الإيجابي*، مصر، الإسكندرية، دار مؤسسة حورس الدولية.

6/-بغدادي، س، (2022)، *تأثير الضغط المهني على الأمراض السيكوماتية عند عاملي الاستعجالات:* دراسة عيادية للحالتين، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر، وهران.

7/-حمدي، عبد العظيم، (2008)، *المنهج العلمي لإدارة الجودة الشاملة*، مصر، الاسكندرية، دار الجامعية.

8/-جوان، إسماعيل، بكر، (2013)، *جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعي*، عمان، دار الحامد.

9/-رونالد، ي، ريجيو، ترجمة: فارس حلمي، (1999) ، *مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*، الأردن، عمان، دار الشروق.

10/-عبد الرحمن، أحمد، (2020)، *ضغوط العمل وجودة الحياة الوظيفية: منظور نفسي وإداري*، دار الفكر العربي.

11/-عبد الكريم، بوحفص، (2010)، *التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية*، الجزائر، بن عكنون، دار ديوان المطبوعات الجامعية.

12/-عبد الله، ك، (2018)، *بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين في مراكز التأهيل النفسي* بالسودان، مجلة الدراسات الإدارية، 10(1)، 89-110.

13/-عقون، شراف، (2016)، *أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية: دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ميلة*.

14/- مجدي أحمد، عبد الله، (2013) ، *علم النفس الإيجابي*، مصر، الإسكندرية، دار المعرفة.

15/- محمد جاسم، العبيدي، (2013)، *علم النفس الإكلينيكي*، ط3، الأردن- عمان، دار الثقافة.

16/- مصطفى، حجازي، (2012)، *إطلاق طاقات الحياة*، ط 3، لبنان، بيروت، دار المركز الثقافي العربي.

17/- محمود، عبد الرحمان، الشنطي، (2016)، *أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة*.

18/- نميش، ز، قدور بن عباد، هـ، (2018)، *جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في المركز الاستشفائي الجامعي وهران: دراسة ميدانية*، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، الجزائر.

19/- نهاد، عبد الرحمان، الشنطي، (2016)، *واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل*، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

20/- سعد علي حمود، العنزي، سما، سعد، خير الله، (2007)، *فلسفة نوعية لحياة العمل في منظمات الألفية الثالثة*، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 13، بغداد.

21/- صالح، حسين، (2018)، *وسائل قياس الشخصية*، ط1، مصر- القاهرة، دار الكتاب الحديث.

22/- لويس، كامل، مليكة، (2010)، *علم النفس الإكلينيكي*، ط 1، الأردن، عمان، دار الفكر.

23/- صلاح الدين، محمد عبد الباقي، *السلوك الإنساني في المنظمات*، مصر، الإسكندرية، دار الجامعية.

قائمة المراجع

1/- World Health Organization (WHO). (1996). WHOQOL-BREF: Introduction, administration, scoring and generic version of the assessment (Field Trial Version). World Health Organization.

2/- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What Is It?" *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

3/- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.* Jossey-Bass.