

تصورات المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي وعلاقتها بسلوكه الوظيفي

دراسة ميدانية بالقطاع الصحي لولاية مستغانم

The psychologist's representation of his work and its relationship with his professional behavior

ط.د. مختارية دحو / د. أحمد بن قويدر، جامعة مستغانم، الجزائر.

تاريخ التسليم: (2017/07/11)، تاريخ القبول: (2017/10/21)

Abstract :

the aim of the study is to demonstrate the relationship between the psychologist's representation of his work with his professional behavior. the study focused on four dimensions :first punctuality,second: self-control ,third:the quality of his relation with the others and the manner to use the equipment of the establishment where the psychologist works,whether he is a permanent or temporary employee.

The study carried out in the health sector of the province of MOSTAGANEM, and the sample was composed of 50 psychologists. two surveys had been used, the first one to measure the psychologist's work, and the second one, prepared by the researcher, aim to measure the professional behavior. After the statistical account, it has been demonstrated that:

-there is relationship between the psychologist's representation of his work with his professional behavior.

-there is the relationship between the psychologist, srepresentation of the different dimensions of the professional behavior, and his representation of his work.

-there is no difference between the professional behavior and the professional representation of the psychologist's work

Key words: Representation of the psychologist's work , psychologist, professional committeemen, values .

ملخص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تصورات المختص النفسي لعمله السيكولوجي بسلوكه الوظيفي، وعن علاقة تصورات العمل بأبعاد السلوك الوظيفي للمختص من حيث احترام الوقت، الانضباط الذاتي ونوعية علاقته مع الآخرين، وحفاظه على ممتلكات المؤسسة التي يعمل بها سواء كان بمنصب دائم أو في إطار عقود ما قبل التشغيل في القطاع الصحي بولاية مستغانم. تكونت عينة الدراسة من 50 مختصا نفسانيا عياديا وتم استخدام استبيان يقيس تصور العمل السيكولوجي واستبيان يقيس السلوك الوظيفي من إعداد الباحثة، وبعد المعالجة الإحصائية للمعطيات تم التوصل إلى أنه:

- توجد علاقة بين تصور العمل

السيكولوجي والسلوك الوظيفي عند المختص النفسي.

- توجد علاقة بين تصور العمل بأبعاد السلوك

الوظيفي للمختص النفسي و تصوره لعمله السيكولوجي.

- لا توجد فروق دالة إحصائية للسلوك الوظيفي

لدى المختص النفسي تعزى لصفته المهنية.

الكلمات المفتاحية: تصورات العمل

السيكولوجي، المختص النفسي، الالتزام الوظيفي، القيم.

مقدمة:

يمر الإنسان بعدة مراحل في حياته قبل الوصول إلى ميدان الشغل ويزود خلالها بمجموعة من المعارف ومختلف الثقافات والخبرات التي تساعده على الاندماج في وظيفته واكتساب ثقافة تنظيمية في المؤسسة التي يصبح فردا منها، يحمل مبادئها ويدافع عنها ويلتزم بقوانينها ويحترم زملائه ويمتثل لنظام المؤسسة ولرؤسائه، يطبق توجهات أخلاقيات المهنة ويصل إلى أعلى مستوى من السلوك الوظيفي كلما أحس بالانتماء إلى مهنته وأدرك ضرورة تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها. شرط أن لا تتنافى أهدافه وحصوله على إشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Decourt,2000,p9) عن قيم العمل فيرى : "أنها متغيرة من ربح للمال إلى إشباع لحاجات خاصة والبحث عن الفعالية إلى تحقيق للأحلام والطموح ويمكنها أن تكون مرتبطة بنوع من المهن، وأن تصور الوقت الذي يقضيه الفرد في العمل مرهون بنوع العمل وعلاقته بقيم العمل دون حساب للوقت المستغرق للعمل".

ومن خلال بناءه المعرفي والنفسي وفهمه لواقعه ومجمل إدراكاته لعمله السيكولوجي يبرمج المختص النفسي إنفعالاته وأحاسيسه لمختلف نشاطاته المهنية نجد أن هناك عوامل متعددة في تشكيل وتوجيه الحياة المهنية لهذا المختص، حيث يعتمد مستوى سلوك الفرد على تصوراته لعمله من خلال القيم الاجتماعية والاقتصادية للعمل ومدى التزامه النفسي بهذا العمل. فالتصورات كما عرفها (Abric, 2006, p19) بأنها رؤية وظيفية للعالم تسمح للفرد أو الجماعة بإضفاء معنى على سلوكياتهم وفهم الواقع عبر أنساقها المرجعية.

وبذلك يصبح للأفراد معنى لسلوكياتهم حسب المرجعية الثقافية والقيم الاجتماعية التي يحملونها، إضافة إلى العوامل المؤثرة داخل محيط المؤسسة، كما يؤكد عليها (بيومي، 2002، ص184) من خلال تحليله للقيم التنظيمية التي جاء بها Mike Woodcock et Dave Francis وإبراز العلاقة بين القيم الأخلاقية والواقع الاقتصادي، فالأفراد لا يفكرون ببدايات تتناقض مع القيم التي يؤمنون بها. والتي كثيرا ما تتداخل ويصعب السيطرة عليها وهذا ما نحاول معرفته والكشف عنه في هذه الدراسة.

الإطار العام للإشكالية:

يساهم الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن في تحقيق أهداف المؤسسة سواء كانت اقتصادية أو خدمية أو سياسية كما يساهم في التقليل من الخسائر واكتشاف نقاط التقصير وتعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها والحرص على الأداء الجيد وتحمل المسؤولية بالاعتماد على السلوك المنضبط للموظفين ودرجة استجابتهم لأخلاقيات المهنة ومدى احترامهم لأوقات العمل ونوعية علاقاتهم مع زملائهم والمسؤولين عنهم، وقيامهم لمهامهم بإتقان وكيفية استخدامهم للوسائل المادية التي تتيحها المؤسسة. كل التصرفات والأنشطة المهنية التي يقوم بها المختص النفسي وما يحققه من أهداف تعتمد على تصوراته للالتزام

الوظيفي وقيمه المكتسبة اجتماعيا عن تعامله مع الآخرين وإعطاءه قيمة لعمله السيكولوجي ولذلك نطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين تصور العمل السيكولوجي والسلوك الوظيفي عند المختص النفسي؟
- هل توجد علاقة بين تصور العمل بأبعاد السلوك الوظيفي للمختص النفسي؟
- هل هناك فروق للسلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم- عقود ما قبل التشغيل)

2- فرضيات الدراسة: يمكن صياغة فرضيات الدراسة فيما يلي:

- توجد علاقة بين تصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي وسلوكه الوظيفي
- توجد علاقة بين تصور العمل بأبعاد السلوك الوظيفي للمختص النفسي
- هناك فروق دالة للسلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم-عقود ما قبل التشغيل)

3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن العلاقة بين تصورات العمل للمختص النفسي وسلوكه الوظيفي.
- الكشف عن تأثير صفة منصب عمل المختص النفسي على سلوكه الوظيفي.
- 4- أهمية الدراسة:-إبراز دور تصورات العمل في توجيه السلوك الوظيفي للمختص النفسي.
- تحديد العلاقة بين تصورات العمل وأبعاد السلوك الوظيفي للمختص النفسي (بُعد احترام أوقات العمل، بُعد الانضباط الذاتي، احترام الآخرين، الحفاظ على ممتلكات المؤسسة) .
- 5- المفاهيم الإجرائية:

5-1- تصور العمل: هو مجموع الأفكار والادراكات والمفاهيم والأحاسيس التي كوّنها الفرد من خلال ثقافته، خبرته، بنائه المعرفي عن العمل وبيئته، والتي تم تقييمها من خلال استبيان تصور العمل السيكولوجي والمعد من طرف الباحثة والذي يعكس استجابات أفراد العينة الناتجة عن تصورهم ضمن بُعد الالتزام الوظيفي في العمل ويعد قيم العمل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية .

5-2- العمل السيكولوجي : مجموع المهام والأدوار التي يقوم بها المختص النفسي من تشخيص وعلاج وتكفل ومتابعة للحالات ونشاط إداري محدد ضمن القانون الداخلي للمؤسسة الصحية وفي إطار أخلاقيات المهنة والقانون الأساسي الخاص بهذه الفئة.

5-3- الالتزام الوظيفي: حالة ايجابية يشعر بها المختص النفسي تجاه وظيفته تبرز من خلال احترامه للوقت وحسن أداء واجباته واحترامه للآخرين وقدرته على التمييز في عمله السيكولوجي.

5-4- قيم العمل: المبادئ التي اكتسبها المختص النفسي من التنشئة الاجتماعية والثقافية ومعتقداته والتي توجه سلوكه في بيئة عمله.

5-5- السلوك الوظيفي:مجموع التصرفات التي يقوم بها المختص النفسي داخل بيئة عمله من أفعال وأقوال ومواقف تجاه واجباته وحقوقه واتجاه الأفراد الذين يتعامل معهم من خلال تحكمه في الوقت وانضباطه الذاتي وتعامله مع ممتلكات المؤسسة التي يعمل بها وطبيعة علاقاته مع الأشخاص.

6- إجراءات الدراسة الميدانية:

6-1- منهج الدراسة:اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي قصد التعرف على العلاقة بين تصورات العمل السيكولوجي للمختص النفسي وسلوكه الوظيفي من حيث احترامه لأوقات العمل ومدى إتقانه لعمله السيكولوجي وطبيعة علاقاته مع زملائه والحالات التي يتعامل معها والمسؤولين عنه داخل المؤسسة التي يعمل بها.

6-2- حدود الدراسة:

6-2-1- الحدود الزمانية : امتدت الفترة الزمنية للدراسة بين شهر أكتوبر 2015 إلى غاية جوان

2016

6-2-2- الحدود المكانية:أجريت الدراسة بالمصالح التابعة للقطاع الصحي لولاية مستغانم، حسب

الجدول (1)

جدول (1) : يبين توزيع عينة الدراسة على مستوى مصالح القطاع الصحي لولاية مستغانم

المؤسسة الاستشفائية العمومية EPH	مراكز الصحة الجوارية EPSP	المؤسسة العمومية المتخصصة EHS	الاستشفائية
-شي غيفارا -الاستجالات-طب العيون -المستشفى اليومي بمزعران م.الاستشفائية للأمومة والطفولة	مستغانم مركز - عين نويصي - فرناكة حاسي مماش - ماسرى - بوقيراطسيرات - عين تادلس - سيدي علي سيدي لخضر - عشعاشة	-م.ع. للأمراض العقلية -مركز معالجة الإدمان	

6-2-3- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من 50 مختص نفسي عيادي بقطاع الصحة

لولاية مستغانم.

جدول (2): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	8 %16
	أنثى	42 %84
فئات العمر	من 22سنة-29 سنة	21 %42
	من 30 سنة-50سنة	29 %52

سنوات الخبرة المهنية	اقل من 5 سنوات	29	58%
	اكثر من 5 سنوات	21	42%
المصلحة التي يعمل بها	EPH	12	24%
	EPSP	30	60%
	EHS	08	16%
نظام الدراسة بالجامعة	LMD	9	18%
	كلاسيكي	41	82%
الصفة	دائم	20	40%
	غير دائم	30	60%

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث اكبر من نسبة الذكور إذ تمثل نسبة الإناث أغلبية أفراد العينة بين 42% و 52%، وتراوحت فئات العمر المحصورة بين 22 سنة و 50 سنة لصالح الفئة الثانية وهذا مؤشر على ارتفاع أعمار عينة الدراسة، أما سنوات الخبرة فكانت النسبة الكبيرة لذوي الخبرة أقل من 5 سنوات وهذا مرتبط بنسبة المختصين في إطار ما قبل التشغيل إذ توضح نسبتهم المقدرة ب 30% أكبر من نسبة الدائمون في المنصب مقارنة مع ذوي الخبرة الأكثر من 5 سنوات لحدائنة توظيف النفسانيين بولاية مستغانم (2006). أما نظام الدراسة بالجامعة فكانت النسبة الأكبر للنظام الكلاسيكي.

7- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

بعد الاضطلاع على أدبيات الموضوع وإجراء شبكة ملاحظة ومقابلة مع المختصين النفسانيين العاملين بالقطاع الصحي بولاية مستغانم وجمع المعلومات حول شعورهم ورأيهم بعملهم السيكلوجي ومحيط عملهم وعن علاقاتهم مع الأطباء والمرضى والمسؤولين عنهم وظروف عملهم المادية والمعنوية، وقد مست هذه المقابلات النفسانيين الدائمين والمتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل بجميع بلديات مستغانم. تم استخدام استبيانين الأول لتقييم تصورات العمل السيكلوجي لدى المختص النفسي والثاني لتقييم السلوك الوظيفي، من إعداد الباحثة.

7-1- استبيان تصورات المختص النفسي لعمله السيكلوجي:

تم تصميم استبيان يتكون من 47 عبارة منها 43 موجبة و 4 عبارات سالبة، موزعة على أربعة أبعاد رئيسية وفقاً لأبعاد العمل السيكلوجي وهي: بُعد الالتزام الوظيفي ويحتوي احترام الوقت وحسن الأداء واحترام الآخرين والقدرة على التمييز والبُعد الثاني القيمة الاجتماعية للعمل وتشمل التعامل مع الآخرين ونوعية العلاقات الموجودة داخل محيط العمل والبُعد الثالث القيمة الاقتصادية للعمل وتمثل جانب الأجر والحوافز ووسائل المادية للعمل والبُعد الرابع الالتزام النفسي ويتضمن الإحساس بالانتماء إلى الوظيفة

أبعاد استبيان السلوك الوظيفي	الفقرات
احترام أوقات العمل	8-7-6-5-4-3-2-1
الانضباط الذاتي	15-14-13-12-11-10-9
احترام الآخرين	23-22-21-20-19-18-17-16
الحفاظ على ممتلكات المؤسسة	32-31-30-28-27-26-25-24

8- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الصدق: اعتمدت الباحثة على النتائج المستخرجة من الصدق الظاهري بعرضه على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة من جامعة مستغانم وجامعة وهران وجامعة غليزان، وجامعة أم البواقي وتعديل الاقتراحات بتعديل بعض العبارات وإعادة صياغة البعض الآخر .
ويعد الحصول على الصورة النهائية للاستبيان تم حساب :

8-1- الاستبيان الأول:

صدق البناء:

8-1-1- الاتساق الداخلي:تحققنا من التجانس الداخلي لتصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي (47 فقرة) من خلال معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الأربعة : بُعد الالتزام الوظيفي (0.60)، بعد القيمة الاجتماعية(0.81)، بُعد القيمة الاقتصادية(0.67)، بُعد الالتزام النفسي(0.79).حيث تعتبر هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على صدق الاستبيان.

8-1-2- صدق التمييزي(صدق الطرفين): بعد تفرغ نتائج استجابات أفراد العينة والحصول على نتائج ترتيب الدرجات النهائية لاستجابات الأفراد، تم الحصول على مجموعتين الأولى ذات الدرجة العليا والثانية ذات الدرجة المنخفضة بنسبة 27% لكل من المجموعتين، وتمت دراسة الفروق بين المجموعتين باستعمال اختبار T فكانت قيمة "sig" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01.وبالتالي الاختبار له القدرة على التمييز بين مرتفعي سمة التصور الايجابي ومنخفضي التصور ومنه الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

8-2- الثبات

- لقد تم استخدام معامل " ألفا لكرونباخ" لوجود ثلاث بدائل عن استجابات أفراد العينة ويعد حساب معامل ألفا كرومباخ =0.76 وجدنا أنها قيمة دالة على الثبات.

8-2-1- التجزئة النصفية: تم تقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين وحساب العلاقة بينهما باستعمال ارتباط معامل "بيرسون" حيث كانت قيمة معامل الارتباط $r=0.79$ وهو دال عند مستوى الدلالة

0.05 ثم استعمال معامل التصحيح سبيرمان برون فكانت قيمته مقدرة بـ (0.88) وهو على درجة عالية من الثبات وهي قيم دالة على ثبات المقياس.

8-3- الاستبيان الثاني:

صدق البناء:

8-3-1- الاتساق الداخلي: تحققنا من التجانس الداخلي للسلوك الوظيفي للمختص النفسي (32

فقرة) من خلال معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الأربعة: بُد احتزام أوقات العمل، بُد الانضباط الذاتي، احترام الآخرين، الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.

(0.743) $r=$ بعد احتزام أوقات العمل (0.749) $r=$ بعد الانضباط الذاتي (0.51) $r=$ بُد احتزام

الآخرين (0.58) $r=$ بُد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة

حيث تعتبر هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على صدق الاستبيان.

8-3-2- صدق التمييزي (صدق الطرفين): بعد تفريغ نتائج استجابات أفراد العينة والحصول على

نتائج ترتيب الدرجات النهائية لاستجابات الأفراد، تم الحصول على مجموعتين الأولى ذات الدرجة العليا والثانية ذات الدرجة المنخفضة بنسبة 27% لكل من المجموعتين، وتمت دراسة الفروق بين المجموعتين باستعمال اختبار T فكانت قيمة "sig" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي الاختبار له القدرة على التمييز بين مرتفعي سمة التصور الايجابي ومنخفضي التصور ومنه الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

8-4- الثبات

لقد تم استخدام معامل "ألفا لكرونباخ" لوجود ثلاث بدائل عن استجابات أفراد العينة وبعد حساب معامل ألفا كرومباخ = 0.632 وجدنا أنها قيمة دالة على الثبات.

8-4-1- التجزئة النصفية: تم تقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين وحساب العلاقة بينهما باستعمال

ارتباط معامل "بيرسون" حيث كانت قيمة معامل الارتباط $r= 0.634$ وهو دال عند مستوى الدلالة 0.05

ثم استعمال التصحيح بمعامل سبيرمان برون (0.776) وهي قيم دالة على ثبات المقياس.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: التكرارات، معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين المتعدد، اختبار t،

استعانته الباحثة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.v20 في تحليل المعطيات وحسابها.

9- عرض ومناقشة النتائج:

9-1- عرض الفرضية الأولى:

والتي نصها: "توجد علاقة بين تصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي وسلوكه الوظيفي

من خلال الجدول (03) الذي يمثل معامل الارتباط بيرسون بين تصور العمل السيكولوجي وسلوك المختص النفسي.

جدول(03): يوضح معامل الارتباط بين تصور العمل السيكولوجي والسلوك الوظيفي للمختص

النفساني

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند المستوى 0.01	0.945	تصور العمل السيكولوجي-السلوك الوظيفي

نلاحظ أن العلاقة ارتباطية بين التصور والسلوك علاقة قوية ايجابية =0.945 مما يؤكد تحقق الفرضية وأن سلوك المختص النفسي يتأثر بتصوراته وما يحمله من مدركات وأفكار وقيم للعمل و عن الالتزام الوظيفي وتعامل مع الآخرين داخل المؤسسة التي يعمل بها .

9-2- عرض الفرضية الثانية:

والتي نصها: توجد علاقة بين تصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي وأبعاد سلوكه الوظيفي. من خلال الجدول (04) والذي يوضح معاملات الارتباط بين تصور العمل السيكولوجي وأبعاد السلوكي الوظيفي للمختص النفسي.

الجدول(04) يوضح معامل الارتباط بين أبعاد السلوك الوظيفي والتصور العمل السيكولوجي

للمختص النفسي

معامل الارتباط مع تصور العمل السيكولوجي	أبعاد السلوك الوظيفي
0.723	بُعد احترام الوقت
0.710	بُعد الانضباط الذاتي
0.560	بُعد احترام الآخرين
0.447	الحفاظ على ممتلكات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول أن العلاقة ارتباطية بين تصور العمل السيكولوجي وأبعاد السلوك الوظيفي ايجابية عموماً لكن سجلت أعلى ارتباط (0.723) لبُعد احترام الوقت مع تصور العمل للمختص النفسي ثم تليها (0.710) لبُعد الانضباط الذاتي ثم (0.560) لبُعد احترام الآخرين كلها دالة إحصائياً بينما ارتباط بُعد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة سجل أقل درجة (0.447).

9-3- عرض الفرضية الثالثة:

والتي نصها: هناك فروق دالة للسلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي من خلال الجدول(05) الذي يبين نتائج تحليل التباين المتعدد للسلوك الوظيفي مع متغير صفة مهنة المختص النفسي.

جدول (05): تحليل التباين المتعدد

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	Sig	الدالة
مابين المجموعات	10.786	2	0.177	0.838	غير دال
مع المجموعات	1432.834	47			
المجموع	1443.620	49			

تم حساب تحليل التباين المتعدد بين درجة صفة مهنة النفسي على السلوك الوظيفي فكانت قيمة sig غير دالة إحصائياً، اذن نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق دالة للسلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي ونرفض الفرض البديل حسب الجدول (05) الذي يوضح نتائج تحليل التباين.

نستنتج من نتائج الجدول السابق أنه سواء كان المختص النفسي بمنصب عمل ثابت أو منصب مؤقت بعقد ما قبل التشغيل فان سلوكه الوظيفي لا يتأثر بصفة منصبه.

10- مناقشة الفرضيات

يتضح من خلال نتائج الفرضيات السابقة الذكر أن العلاقة قوية بين التصور السائد لدى المختصين النفسيين للعمل السيكولوجي والسلوك الوظيفي لهذه الفئة من خلال تحقق الفرضية الأولى والثانية وأن السلوك الذي يقوم به المختص داخل بيئة عمله ناتج عن طبيعة تصوراتهم وما يحمله من قيم عن العمل سواء كانت مادية أم اجتماعية أو اقتصادية وعن درجة التزامه الوظيفي حسب درجة الاهتمام والقيمة الأخلاقية والاجتماعية والنفسية والتي تبنى على أساسها تصورات المختص النفسي فمعظمهم أظهر انضباطه في أوقات العمل واحترام الآخرين والقدرة على التشخيص والإلزام بسرية المهنة وقدرته على الاتصال الاجتماعي الجيد مع الزملاء والمفحوصين، وعدم تحقق الفرضية الثالثة والتي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لصفة منصب العمل. وذلك لان العمل السيكولوجي هو مسؤولية ويكسب المختص النفسي مكانة اجتماعية محترمة ويشعره بالرضا عن مهنته واعتراف الآخرين بقيمته الاجتماعية والشخصية، فهناك قيمة نفسية يحققها العمل السيكولوجي للمختص النفسي وتحقيقه لذاته واستقراره وحيثه وتقدير الأطباء والرؤساء لعمله السيكولوجي، و القيمة الاقتصادية للعمل وما يخص الجانب المادي والذي لوحظ نقصا كبيرا من حيث توفر وسائل التشخيص والعلاج وكذا مكان العمل والأجر الذي يتقاضاه المختص ونقص التكوين ولكنه يدرك طبيعة عمله السيكولوجي بأنه عمل إنساني متعلق بضمير مهني وأخلاق وتثنية اجتماعية يقدس فيها العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل محيط العمل. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة (بلال، 2013، ص191) والتي هدفت إلى معرفة علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى مؤسسة نفا العمل السيكولوجي ل لولاية معسكر فكانت النتائج تؤكد على وجود علاقة بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل وكذا الاندماج في العمل والامتثال للقوانين والمعايير من حيث القيم، إذ يعتبر الالتزام مصدر لتصور واقع

العمل، فكلما كانت درجة الالتزام الوظيفي لدى المختص عالية يصبح أداءه جيدا، وهذا ما أثبتته دراسة Erlan,2013,166 بعنوان: the Effect of Interpersonal trust and Organizational: Perceived Commitment on Organizational Performance. كان هدف الدراسة معرفة تأثير الالتزام على أداء المنظمة حيث كان الالتزام التنظيمي أحد أبعاد سلوك التنظيمي الأكثر تأثيرا على الأداء عينة 400 عامل .

ودراسة بن عيسى(2014) التي هدفت إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني لعينة مكونة من 325 عامل بالبنك وكانت النتائج تؤكد على أن اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي ايجابية بدرجة مرتفعة والتي أدت إلى ارتفاع مستوى الأداء وأن الالتزام العاطفي هو أكثر تأثيرا على أداء العمال (بني عيسى، 2014، 362-374)

ودراسة أرزقي (2014) بولاية بجاية لعينة تتكون من 190 عامل بالقطاع الصناعي و30 موظف في قطاع التربية و60 تلميذ دراسة مقارنة عن تصوراتهم عن عملهم من خلال الاحترام والتقدير بنسبة 28.33% والاحتكاك بالغير بـ20% ثم عن الدخل بـ30% وأن الأهم في العمل هو الانضباط والمواظبة بـ33.33% وأنه لا توجد فروق دالة بين مجموعات العينة (جودت، 2014، ص173)

وهذا ما أكد عليه Estelle.M. Morin (2009) في دراسته عن معنى العمل وأن الأفراد الذين يحملون تصورا ايجابيا عن عملهم يعطونه معنى بسلوكهم داخل المنظمة على أساس الصرامة والانضباط في نشاطهم اليومي وشدة تطبيقهم لشروط عملهم ولهم مردودية عالية ويساهمون في رفع مستوى وأهداف المؤسسة ولهم علاقات عاطفية بارزة مع الزملاء والعمال والرؤساء والعملاء بينما الأفراد الذين يحملون تصورا سلبيا يجدون أنه لا معنى للعمل ولا لمحيطه، فيظهرون إستراتيجية دفاعية سلبية وتوتر في العلاقات ولديهم رغبة في تغيير مكان العمل أو الوظيفة

(Estelle,2009,pp ,1-20)

وما نستنتج من نتائج الفرضية الثالثة والتي لم تتحقق بعدم وجود فروق دالة عند المختصين النفسانيين في سلوكهم الوظيفي من حيث صفة عملهم، يدل على أن سلوك المختص داخل المؤسسة التي يعمل بها متعلق بتصوره للعمل بحد ذاته وليس بطبيعة منصبه سواء كان بمنصب دائم أم في إطار عقود ما قبل التشغيل. هذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (خروف، 2006) التي هدفت إلى معرفة تصور العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة مقارنة بين الفئة الأولى 119 عامل بقطاع الإنتاج و93 عامل بقطاع الخدمات فأسفرت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث تصور العمل من حيث الحاجة إلى الأمن والاستقرار في منصب العمل مقارنة مع المنصب الدائم في الوظيف العمومي.

خاتمة:

نختم هذه الدراسة بالإشارة إلى أن معظم الدراسات السابقة أكدت على أن التصورات لها دور في تحريك وتوجيه سلوك الأفراد خصوصا في تصورات المرض والكوارث الطبيعية في مجال علم النفس العيادي وتصورات العمل في علم النفس المعرفي والانثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع المهني، بداية بدراسات(189)Emil Durkhem عن التصورات الجماعية ثم أعمال J.Freidman et Habhourst (1954) ومع تطور مفهوم التصور مع السلوكية الجديدة بنظرية (1953) Osgood ثم تلتها أعمال (1961) Moscovici، تلتها أعمال (1976) Deni s ودراسات عن معنى العمل والمعاني المرتبطة به، مثل أعمال J.C.Crise و P.Vergés وأعمال(1907-1978) Dimitri Ochanine نفساني روسي عن التصورات في العمل في الارقنوميا المعرفية (800-795: Bloch,2011)، كلها دراسات حاولت تفسير سلوك الأفراد في ظل مقارنة نفسية اجتماعية باختلاف الوظائف والأفراد في حاجاتهم وطريقة إشباعها من خلال ممارساتهم اليومية لأعمالهم المهنية وهي مختلفة من رغبة لاشباع مادية إلى ضرورة كواجبات والتزامات وظيفية إلى وسيلة لتحقيق الذات والحصول على مرتبة ودور اجتماعي وهذا ما خصناه من نتائج هذه الدراسة: بأن تصورات العمل السيكولوجي لها علاقة ايجابية مع السلوك التنظيمي من حيث الالتزام الوظيفي وقيم العمل التي يحملها المختصين من تنشئتهم الاجتماعية وخبراتهم السابقة عن عالم الشغل ورصيدهم المعرفي والتزامهم النفسي الذي يعطيهم الإحساس بالانتماء إلى مهنتهم إذا كانت تصوراتهم ايجابية وأما التصورات السلبية فتعطي إحساس بعدم الانتماء وأن لا معنى لعملهم. وأن درجة حاجاتهم المادية والاجتماعية هي التي تحدد سلوكهم الوظيفي حسب القيم التي يحملونها لأنها جزء من ثقافة المؤسسة التي تمد العامل بهوية مهنية خاصة بطبيعة المهام المنوط إليه، لذلك عليه الامتثال لها باعتبار أن القيم الأخلاقية من ضمن أخلاقيات المهنة ووجوب الامتثال للقوانين ومعايير المؤسسة، وهذا اعتمادا على درجة إدراك العامل لأهمية هذه القيم والمعايير التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة وحتى في شخصيته وهويته المهنية.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- ارزقي عبد النور. (2014). معنى العمل، مجلة Campus العدد 1، جامعة تيزي وزو: ص59.
- جودت فارس، محمد. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، المجلة الجامعية الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد 2، جامعة الأزهر-غزة: ص173
- خروف أمال. (2006). رسالة ماجستير تصور العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، دراسة ميدانية لمصالح بلدية عنابة. مؤسسة ميغال ستيل.

- محمد أحمد بيومي.(2002). علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر: 184.
- بني عيسى، أحمد محمد.(2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية الجامعة الأردنية، المجلد 41 العدد 2 :374-362
- بلال، ريم.(2013، ديسمبر).علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى المؤسسة، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ . العدد 8 : 191-222.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Abric. j. c,blanc.N. (2006) .Le concept de représentation en psychologie: 19
- 8-Bloch(h) et Autre.(2011) .Grand Dictionnaire de psychologie. Larousse, Paris : 795-800.
- Erlan .B.(s.d) the Effect of Interpersonal trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance .journal of applied economics and business research(JAEBR) 3:166-180
- Georges. D.(2002).Les valeurs dans la société français .cycle de conférences pour la Mission prospective et Stratégiques du Grande Lyon :8-9
- Morin. Estelle(2009) . Sens du travail. Santé mentale au travail et engagement organisationnel. Rapport .R-543.irsst62 .Canada : 20